

# پيام

پيام



شماره ۱۸

PAYAM-MIRAB  
نشریه دانشی شرکت پيام

## سال نو مبارک





## پیام مدبرعامل

پرودگارا، برای رسیدن به تو آن قدر راه بسیار است که من در حیرانم،  
و فرصت ها آن قدر اندکند که پریشانم،  
بارالها کدامین راه برای هم چون منی شایسته تر است ؟  
خرسندم در بخشی از زمان زندگی می کنم که در آن،  
شفقت می تواند یکی از بهترین مسیرها باشد،  
مسیری که پیمودنش رهنمونمان می نماید، برای شایسته تر شدن.  
نقطه آغازین این راه کجاست؟  
شاید همین دست خط بتواند همان نقطه آغازین باشد،  
آغازی نوتر از لحظات قبلش،  
حسی همانند پوشیدن اولین رختان تازه و نو عید،  
یادت هست؟

همانند حس شادی هویتی که از اسکناس های عیدی نو و تا نخورده داشتیم،  
گویا آن روزها صمیمی تر دیده می شدیم،  
گویا آن روزها اصلا سخت نبودند،  
یا شاید اگر هم بودند،  
بودند کسانی که سایه آنان سایه بانی بود برسرمان و ما را از نگرانی می رهند،  
سایه ای که هم چون شمع، امید درنمون را روشن می ساخت.  
در عجب نیستم اگر بگویم؛ در میان بودن همان رمز تکامل من و توست.  
هر چه قدر نزدیک تر، به همان میزان روشن تر،  
و هر چه قدر روشنی باشد، دگر تاریکی معنا نخواهد یافت.  
و آن گاه نسبت ها زمینی نخواهند بود...

سال ۱۳۹۰، یعنی سال های بسیاری که آمدند و رفتند و هم چنان می آیند و می روند  
و در گذار این آمدن ها، بودند انسان هایی که پا به این صحنه بی بدیل خداوند گذاشتند و  
حضورشان با افتخار و سربلندی و نامی ماندگار همراه شد. اکنون بسیار خوش حال و شاکرم  
که در این عرصه سخت توانسته ایم علی رغم همه مشکلات موجود، این خانواده را سرپا و  
توانمندتر از همیشه نگاه داریم و این میسر نمی شد مگر به عشق و علاقه ای که در تک تک  
پارانم یافت می توان نمود. حسی برای حضور در صحنه پیکار، آن هم در جنگ با بیگانگانی  
که نمی خواهند من و تو سرفراز باشیم. خاک این کشور و نام مقدس ایران، بهترین دلیل  
برای بودن است و خانواده میراب سال هاست که در میدان عمل ثابت نموده، ایرانی توان تولید  
دارد، و صنعتگر ایرانی زنده نیست مگر به عشق. خانواده میراب به پشتوانه همت، تلاش و باور  
همیارانش، سال ۱۳۹۱ را سال تولید بیشتر برای صادرات بیشتر برنامه ریزی نموده است و امید  
دارد بتواند در سال آینده ضمن حفظ بازارهای بین المللی کنونی سرزمین های جدیدی را نیز  
به قلمرو این خانواده توانمند بیفزاید.

در این مجال از خداوند منان برای همراهانم و تمامی صنعت گران عاشق این مرز و بوم  
آرزوی سلامتی، سربلندی و عزت بیش از پیش آرزومندم.

خدایا چنان کن سرانجام کار ، تو خشنود باشی و ما رستگار  
مرتضی توجه



# پیام

پیام

صاحب امتیاز و مدیرمسئول: مهندس مرتضی توجه

تهران، صندوق پستی: ۴۸۷-۱۳۴۴۵  
تلفن: ۴۴۵۴۵۶۵۰ ( ۸ خط )  
صدای مشتری: ۴۴۵۴۵۶۶۰  
وبسایت: www.mirab-valves.com  
پست الکترونیکی: info@mirab-valves.com

سرمدیر: داود امیراحمدی  
مدیر هنری: سید عباس عمادحقی  
همکاران این شماره:  
مسلم نیکزاد، امین جزایری، سمیه دادگرمش، غلامرضا وفاپی، محمد پوررجب  
سیدعلی حکم‌آبادی، علی عبدی، سعید فلاح، امید لیایی، نسیم امیری، سودابه یوسفی  
با تشکر ویژه از آقای مهندس امین کشاورز به واسطه همکاری با این شماره میراب

P A Y A M - E - M I R A B

## فهرست

- ۲۶ حضور در نمایشگاه بین المللی آب و فاضلاب ساونپانولو برزیل ...
- ۲۷ حضور در نمایشگاه بین المللی بلاروس ...
- ۲۸ حضور در نمایشگاه بین المللی آب و فاضلاب مالزی ...
- ۲۹ بازدید معاون و کارشناسان گمرک تهران ...  
مدیریت
- ۳۱ استراتژی‌های نفوذ ...
- ۳۲ محیط کار کُشنده یا کُشنده ...
- ۳۴ ترس عقب‌ماندن از همتایان خود، قدرتمندترین عامل انگیزشی در محل کار ...
- ۳۶ نتیجه یک زندگی معمولی ...
- ۳۷ و من دایره‌های روحم را کشف کردم! ...  
گشت و گذار
- ۳۹ مهاجرت ...
- ۴۰ آموزش ضمن خدمت، ضامن پرهیز از ایستایی و رکود ...
- ۴۲ پدر ...
- ۴۲ دو دیدگاه و دو نتیجه ...
- ۴۳ دانستنی‌های کامپیوترهای جیبی یا PDA ها ...
- ۴۴ بینش تصمیم‌گیری خوب ...
- ۴۵ بنیاد کودک ...  
نوروز
- ۵۰ چگونه شغل خود را دوست داشته باشیم ...
- ۵۲ تمام شماره پیامک‌های مهم ...
- ۵۳ کفش‌های کاشتنی ...
- ۵۳ زبیده خاتون و بهلول ...
- ۵۵ جدول ...
- ۲ سرمقاله ...  
رویدادها
- ۴ اگر ما بر سر با نایستیم، بر سرمان خواهند ایستاد ...
- ۶ واردات غیر منطقی شیرآلات باید ممنوع شود ...
- ۷ بازدید کمیسیون فنی مشترک جمهوری الجزایر و ایران از میراب ...
- ۸ آرزوی دیرینه ...
- ۱۰ برگزاری کارگاه آموزشی در شرکت مهندسی مشاور مهتاب قدس ...
- برگزاری چهارمین نمایشگاه صنعت آب و فاضلاب و دومین کارگاه آموزشی شیرآلات صنعتی در استان خراسان جنوبی - بیرجند ...
- ۱۲ برگزاری کارگاه آموزشی در استان لرستان، خرم‌آباد ...
- ۱۲ برگزاری کارگاه آموزشی در استان زنجان ...
- ۱۳ بازدید مدیران و کارشناسان آب خراسان شمالی در مورخ بیست و ششم دی ماه از کارخانه میراب ...
- ۱۳ بازدید مدیران و مسوولین اتحادیه صنف ماشین ساز و فلز تراش تهران ...
- ۱۴ مهر ۱۳۹۰ ...
- ۱۵ کلاس آموزشی برای پرسنل فروش ...
- ۱۶ همایش مهندسی و علم مواد ...
- ۱۶ اولین همایش تقدیر از پیمانکاران و تامین‌کنندگان کالا و خدمات ..
- ۱۹ پروژه طرح آبرسانی به سمنان از چشمه روزیه ...  
آکادمی میراب
- ۲۱ آشنایی با عملگرهای برقی AUMA ...
- ۲۲ ارزیابی آیین نامه معاملات و تاثیر آن در خرید ...
- ۲۳ اخبار شرکت میراب ...
- ۲۵ سندی دیگر بر این‌که، ما می‌توانیم ...

لطفا پیام میراب را به صورت رایگان برای اینجانب ارسال فرمایید.

تاریخ:

امضا:

نام و نام خانوادگی: .....

شغل: ..... شرکت: .....

آدرس کامل: .....

تلفن: ..... فاکس: .....

به منظور دریافت پیام میراب به صورت رایگان، خواهشمندیم فرم فوق را در ابتدا کپی نموده و سپس خوانا کامل نمایید و به صندوق پستی تهران ۴۸۷-۱۳۴۴۵ یا به نامبر ۴۴۵۴۵۶۵۸ ارسال فرمایید.



## میراث مدیریت

امروزه وجود مدارس مدیریت در کشورهای توسعه‌یافته امری رایج و متداول است و پرورش‌یافتگان این مدارس مدیر نخواهند شد مگر در سایه کسب تجربه عملی در محیط‌های واقعی و در کنار افراد با تجربه و آن هم در طول بستر زمان و نه به یک‌باره. ما برای ایجاد کارهای بزرگ و اثربخش به وجود انسان‌های بزرگ و اثربخش نیازمندیم و این انسان‌ها تنها در سایه تعلیم و تربیت یا همان آموزش و پرورش درست و اصولی پا به عرصه خواهند گذاشت. آموزش و پرورش یا به عبارتی تعلیم و تربیت هم زمان، جنبه‌های بیرونی و درونی فرد را توسعه داده و این فرد توسعه یافته و مدیر است که توان ایجاد و خلق توسعه را خواهد داشت. فرض این که گام‌های بزرگ توسط افراد کوچک ایجاد شود، فرضی کودکانه و به دور از تمام اصول علمی و تکوینی است. از همین منظر اهمیت پرداختن به جنبه‌های درونی برای ایجاد مدیرانی توانمند و خوش ذوق برای خلق جامعه و تمدنی توسعه‌یافته و برتر خود را نشان می‌دهد. آیا به راستی سازمان و جامعه موفق را سراغ داریم که مدیران کلیدی آن در درون خود، افراد حقیر و کم‌ارزش و بدون تعهد به اصول اخلاقی بوده باشند؟ مدیرانی که فرمول‌ها و روش‌های علمی را خوب بدانند ولی اهل حسادت، تنگ‌نظری، کینه، و بی‌صدقتی باشند؟

ترسیم آینده مطلوب برای سازمان‌ها و جوامع امری ضروری و لازم است ولی این مهم بدون طی مقدمات آن و ایجاد بسترهای لازم، در حد یک آرزوی تخیلی باقی خواهد ماند. بر این اساس ایجاد ظرفیت‌هایی در کشور برای پرورش مدیران آینده که بتوانند جامعه‌ای مطلوب و برتر خلق کنند از ضروری‌ترین مبانی خواهد بود و هر چه از آن فاصله بگیریم آینده‌ای مبهم‌تر در انتظار ما است.

امروزه‌ی ما نتیجه و میراثی است که بر اساس گذشته ایجاد شده و اگر مطلوبمان نیست باید برای نسل‌های آینده میراثی پایدارتر و ارزش‌آفرین‌تر بسازیم و زمان آن اکنون است. سیدمهدی حاجی میرعرب

در اصول علم اقتصاد منابع اصلی بر ای ثروت آفرینی و ایجاد ارزش افزوده را سرمایه، زمین (امکانات)، و انسان معرفی کرده‌اند و بدیهی است که آن چه این منابع را بارور می‌کند علم و هنر مدیریت است. در طول تاریخ هم آن چه اقوام مختلف را به مرحله ایجاد تمدن و تمدن‌سازی برای دیگران سوق داده همین واژه کلیدی بوده است. در بررسی تاریخی نیز نقاط عطف در سرنوشت اقوام مختلف را بر اساس همین عبارت باید جستجو کرد. اصولاً بدون مدیریت سیستم‌ها شکل نمی‌گیرند و اگر هم سیستمی از قبل وجود داشته باشد، به سمت هرج و مرج و در نهایت آشوب خواهد رفت و آشوب نقطه پایانی است که دیگر مدیریت‌پذیر نخواهد بود. رمز توسعه جوامع در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، و امنیتی در چند و چون همین عبارت است و بر مبنای سنت الهی «لیس للانسان الا ما سعی» هر که بیشتر در این وادی بکارد بیشتر می‌تواند درو کند.

در این که بالاخره مدیریت علم است یا هنر اتفاق نظری وجود ندارد ولی همه می‌دانند که ترکیبی از این دو بر این فضا حاکم است. همه ما برای آینده کشور و جامعه خود آرزوهای طولانی و زیبا داریم و از طرفی منابع خدادادی با ارزشی هم در اختیار داریم، ولی برای تحقق این آرزوها چه چاره‌ای اندیشیده‌ایم؟ ایران و ایرانی به اعتراف تاریخ، همواره تمدن‌دار و تمدن‌ساز بوده است و در تحلیلی عمیق در پهنه تاریخ تمدن روم باستان هم ریشه‌ای در تمدن ایران باستان داشته است. سروری قوم ایرانی در عرصه‌های علمی، اقتصادی، و فرهنگی از افق‌های تاریخی ما است و بنظر می‌رسد در کلام پیامبر بزرگ اسلام (ص) هم در اشاراتی به سلمان فارسی به کرات بدان اشاره شده باشد. اما آیا به واقع بی سعی و تلاش محقق خواهد شد؟

اگر مدیریت را هنر از قوه به فعل درآوردن، و هنر اداره منابع برای تحقق اهداف، و هنر اداره انسان‌ها برای حرکت در مسیرهای مشخص شده بدانیم به راستی برای پرورش و ساختن چنین انسان‌هایی چه کرده‌ایم؟





# رویدادها



- اگر ما بر سر پا نایستیم، بر سرمان خواهند ایستاد، اگر بنشینیم، سوار خواهند شد
- واردات غیر منطقی شیرآلات باید ممنوع شود
- آرزویی دیرینه
- برگزاری کارگاه آموزشی در شرکت مهندسی مشاور مهتاب قدس
- برگزاری چهارمین نمایشگاه صنعت آب و فاضلاب در استان خراسان جنوبی - بیرجند
- برگزاری کارگاه آموزشی در استان لرستان، خرم آباد
- برگزاری کارگاه آموزشی در استان زنجان
- بازدید پرسنل و کارشناسان اتحادیه صنف ماشین ساز و فلز تراش تهران
- کلاس آموزشی برای پرسنل فروش
- همایش مهندسی و علم مواد
- اولین همایش تقدیر از پیمانکاران و تامین کنندگان کالا و خدمات

# اگر ما بر سر پا نایستیم، بر سرمان خواهند ایستاد اگر بنشینیم، سوار خواهند شد

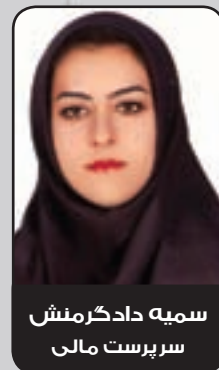


۳۲ سال تولید پایدار و انگیزه حضوری فراتر از مرزهای ملی برای گسترش نام پر افتخار ایران موجب گردید که ناخدای میراب علی رغم تمامی کاستی‌های موجود و نگرانی‌های پیش روی صنعت، تصمیم به توسعه همه جانبه و گسترش فیزیکی فضای کنونی‌ش گیرد. این نگرش با در نظر گرفتن و اهمیت دادن به حساسیت‌های حفاظت از محیط زیست باعث شد که شهرک صنعتی شمس آباد نقطه آغازین افتخارات آینده باشد

ساختن این پیکره عظیم و باشکوه در آن شرایط محیطی که دارای کمترین امکانات بود، به تصمیمی راسخ، همتی والا و یارانی وفادار نیاز داشت. اما صبر، استقامت و باور و تلاش یاوران میراب این آرزو را دست یافتنی می نمود. و در نهایت آن شد که آرزوی‌ش را داشتیم. آرزویی که در مراحل تحقیقش شاهد لحظه‌های تلخ و شیرین بسیار بودیم. و در این بین دیباچه‌ای از خاطراتی به یادماندنی که امیدواریم روزی چاپ و در اختیار همگان قرار گیرد.

آب برکتی وصف ناپذیر از لطف بی‌متهای خداوند متعال است. هدیه‌ای ارزشمند که هیچ مکمل و جایگزینی ندارد. آب یکی از مهم‌ترین عامل‌های حیاتی بدن انسان است که وجود آدمی به قطره قطره آن وابسته است. پیدایش بزرگ‌ترین تمدن‌های بشری در کنار آب به وجود آمده و حیات موجود بدون آن غیر ممکن خواهد بود.

افزایش روز افزون جمعیت از یک سو و محدودیت منابع از سوی دیگر موجب گردید طرق دسترسی انسان به این مایع حیاتی با ایجاد شبکه‌های کنترل متحول گردد و بدون شک این تحول در شبکه آبرسانی کاری بسیار سخت بود. اما امروز این امر توسط کسانی که خدمت به بشریت را یک انگیزه بزرگ می‌دانند با آهنگی موزون و موثر در حال انجام است. شرکت میراب با اعتقاد و عشق به میهن، قدم‌های کوچک خود را از سال ۱۳۵۸ آغاز نمود و از همان آغاز تا کنون آهسته آهسته با پشتکاری عظیم و همتی والا، توانست نوین‌ترین شیرآلات و اتصالات مورد نیاز صنایع آب و فاضلاب را با کمک اعضای خانواده اش، تولید و ارتقا دهد.



سمیه دادگرمناش  
سرپرست مالی

میراب

رویدادها



علم کردن ستون‌های اقتدار



از هموار کردن زمین، با پستی و بلندی‌های بسیار



آماده سازی محیط، جهت افتتاح حرکت جدید میراب



گردش حیات در دل منطقه کویری

و اکنون بعد از گذشت ۵ سال تلاش بی وقته مدیران و یاران با وفا، میراب قدم های جدید خود را با اقتداری بیشتر و باوری عمیق تر برای گسترش و توسعه صنعت آب و فاضلاب کشور در وسعت جهان برنامه ریزی می نماید. ما اکنون آماده ایم آن چه که نیازش را داریم بدون وابستگی به توان خارجی، تولید نماییم .  
به امید روزی که در کنار هم بتوانیم ایران عزیزمان را فراتر از آن چه در اندیشه دارد یاری نماییم و باز امیدواریم که در آن لحظات باشکوه شما را نیز در کنارمان داشته باشیم.

## چشم انداز آینده پروژه طرح توسعه میراب



## واردات غیر منطقی شیرآلات باید ممنوع شود



متولد ۱۳۳۳ تهران و فارغ التحصیل مدرسه مهندسی TGM شهر وین اتریش است. وی توجه پس از اتمام تحصیلات در خرداد ماه ۱۳۵۸ فعالیت خود را در یک کارگاه ۳۵۰ متری حوالی میدان آذری با مدل‌سازی و با نام فرمینکار آغاز کرد. در سال ۱۳۶۵ این شرکت با نام جدید میرآب فعالیت خود را با تولید انواع شیرآلات صنعتی ادامه داد تا امروز که با حدود ۵۰۰ نفر پرسنل به عنوان یکی از تولید کنندگان بین المللی مطرح می‌باشد.



امیدوارم تا پایان سال ۹۰ فاز یک این پروژه کاملاً به اتمام برسد. اعتقاد داریم تحقق این موضوع که با تحمل هزینه‌های بسیار بالا همراه است ما را به یکی از بزرگترین سازندگان شیر به لحاظ تنوع تولید انواع شیرهای صنعت آب در دنیا تبدیل می‌نماید و تلاش می‌کنیم سربلندی آن را برای خود و ایران عزیز حفظ نماییم. البته باید عرض کنم سایر سازندگان شیرآلات صنعتی در کشور نیز در این مورد تلاش‌های زیادی کرده‌اند و موفقیت‌های قابل تحسینی نیز کسب نموده‌اند.

**با عنایت به این‌که اشاره فرمودید بخشی از تولیدات شما به خارج از کشور صادر می‌شود بفرمایید آیا با این شرط هم چنان شیرآلاتی از خارج هم وارد می‌شود یا خیر؟**  
در سال ۸۸ و ۸۹ حدود ۲۵۰۰۰ هزار قلم از تولیداتمان که از شیرهای ساده گرفته تا شیرهای خاص و با تکنولوژی بسیار بالا را به خارج صادر کرده‌ایم. فروش این شیرها در اروپا را کار آسانی نپندارید چرا که یکی از الزامات بکارگیری شیرآلات در اروپا داشتن گواهینامه موسسه DVGW آلمان می‌باشد که شرکت میرآب طی ۵ سال تلاش، موفق به کسب آن گردیده است. در مورد واردات شیر هم باید عرض کنم متأسفانه هنوز هم شاهد واردات انواع شیر از جمله شیرهای مشابه صادراتی خود هستیم.

**به نظر شما با عنایت به کفایت کمی و کیفی تولید شیرآلات در داخل چه لزومی به واردات شیر به مملکت می‌باشد؟**  
به جرات می‌گویم که تکنولوژی و دانش فنی تمامی شیرهای مورد نیاز این صنعت در کشور وجود دارد و با کمی همکاری کارفرمایان عزیز نیازی به واردات این شیرها در این بخش صنعت دیده نمی‌شود.

**آقای مهندس توجه، با عنایت به این‌که شما به عنوان صنعتکاری مصمم و عاشق صنعت ملی زبانزد عام و خاص هستید، لطفاً نظراتان را در ارتباط با روند پیشرفت ساخت شیرآلات مورد نیاز آب در کشور و نقش شرکت میرآب به عنوان شیر ساز نمونه کشور را در این مورد بیان فرمایید؟**  
ضمن تشکر از حسن نظر جناب‌عالی در ارتباط با سوال شما باید عرض کنم در جهان امروز، که گستره‌ای وسیع و پیچیده از تکنولوژی و فن آوری در جریان است، تلاش مضاعف همه دست اندرکاران این صنعت را جهت پویایی می‌طلبد.

شرکت میرآب هم در راستای این رسالت، همواره تلاش نموده است که با کسب و بومی کردن تکنولوژی روز، ساخت انواع شیرآلات مورد نیاز در صنعت آب و آب و فاضلاب، جایگاه خود را در زمره‌ی سازندگان پیشرو در مملکت حفظ نماید. خدای را سپاسگزاریم که ان تلاش‌ها در طی ۳۲ سال از شروع کار، در جهت اهداف خود کفایتی این صنعت در مملکت به ثمر نشسته و امروزه شاهد ساخت تمامی انواع شیرآلات مورد نیاز این صنعت منطبق با معتبرترین استانداردهای روز جهانی هستیم و علاوه بر تامین نیازهای داخلی، بخش زیادی از آن‌ها را نیز از طریق ۱۷ نمایندگی خود در اروپا، آمریکای جنوبی، آسیا و... به بازارهای جهانی صادر می‌نماییم.  
بررسی‌های وضعیت نیاز مالی و تاکیدات مسوولین بر لزوم افزایش توان تولید داخلی به منظور پیشگیری از واردات خارجی ما را بر آن داشت تا طرح و توسعه کارخانه را که از مدتی قبل در محل شهرک صنعتی شمس آباد واقع در اتوبان تهران- قم آغاز شده بود با جدیت بیشتری دنبال کنیم که خوشبختانه هم اکنون پیشرفت فیزیکی بسیار خوبی را داشته و بخشی از واحدهای تولیدی این کارخانه را به آنجا منتقل کرده‌ایم.





## بازدید کمیسیون فنی مشترک الجزایر و ایران از شرکت میراب

■ آقای حمیزی عبدالقادر مدیر شعبه دایره تامین آب آشامیدنی و عضو هیات  
 ■ آقای رمضان محمد معائن مدیر کل آژانس ملی منابع آبی و عضو هیات  
 ■ خانم باجی فائزه مدیر شعبه همکاری و پژوهش

در تاریخ ۲۰۱۱،۰۷،۲۶ برابر با ۹۰/۰۵/۰۴ از شرکت میراب بازدید و پس  
 از آن در جلسه ای به پرسش و پاسخ در زمینه فعالیت های شرکت میراب در  
 عرصه تامین شیرآلات در شبکه های آبرسانی پرداختند.

پیرامون دور دوم کمیسیون فنی مشترک جمهوری دموکراتیک  
 خلق الجزایر و جمهوری اسلامی ایران در زمینه منابع آبی، هیات  
 الجزایری متشکل از افراد ذیل:

■ آقای سماتی عبدالوهاب مدیر ساماندهی منابع آبی و رییس هیات  
 ■ آقای حمادی کمال مدیر شعبه دایره برنامه ریزی امور اقتصادی و عضو  
 هیات





## آرزوی دیرینه



از مدت‌ها قبل، از خیلی وقت پیش‌ها مهندس توجه در پی آن بود که روزی برسد تا بتوان در محیط صمیمی‌تر که مخصوص میرابی‌ها هم باشد از همه کسانی که با خانواده میراب ارتباط داشته و دارند دعوت به عمل آید تا دور هم جمع شوند و خاطره این جمع را برای همیشه هم چون عکس‌های قدیمی در آلبوم خاطراتش برای آیندگان به یادگار گذارند. این آرزو به لطف پرودگار عزت و شرف و مهربانی در سال ۱۳۹۰ به حقیقت پیوست.

در روز مبعث حضرت رسول اکرم (ص) که مصادف بود با سی و دومین سالگرد پیوند یاران وفادار میراب، فرصت فراهم شد و اهالی میراب با حضور همسرانشان در مجموعه‌ای که خود نیز حاصل یک عزم جمعی بود گرد هم آمدند و ضمن آشنایی خانواده آنان با بخشی از محیط کاری همسرانشان، ساعاتی را برای اولین بار در کنار هم تجربه کردند. از همه کس و همه چیز صحبت به میان آمد و از میان،

خوب‌ها، خوب‌ترها

مصمم‌ها، مصمم‌ترها

عاشق‌ها، عاشق‌ترها

با انگیزه‌ها، با انگیزه‌ترها

منظم‌ها، منظم‌ترها

توانمندها، توانمندترها

انتخاب شدند و بدین ترتیب میراب توانست به بخش کوچکی از آن‌چه همواره می‌اندیشد نایل آید و تشکری گرم و دوستانه از همیاران خود نماید. این اولین حرکت در نوع خود بود و یقیناً می‌تواند در سال‌های آینده بهتر و با شکوه‌تر برنامه‌ریزی و اجرا گردد اما مهم به وقوع پیوستن این آرزو بود که به تحقق پیوست. این برنامه با مجری‌گری دوست دیرینه جناب آقای حسینیان اجرا گردید و تا شام ادامه یافت. در انتها با ذکر اسامی همیاران وفادار این خانواده موفق صنعتی، برای همه کسانی که در برنامه‌ریزی و اجرای آن سعی و تلاش نمودن آرزوی سلامتی و سربلندی می‌نماییم.

اسامی برتر:

طاهره بسطامی

فاطمه یوسفی

ندا مهران‌گهر

سید جواد افرازه

رضا اعتمادی  
مهرداد باقردوست  
حسن پور اصغر  
مرتضی جعفری  
داوود حاج‌تقی  
فرج‌الله حیدری  
یعقوب داروند  
عباس داداشی  
حسین رضویان  
رحیم شیروود طالبی  
آرمین شعبانپور  
یوسف صادق زاده  
علی بخشی طالع صحت  
سید عباس عبیری  
ابوالفضل قلیچ‌خانی  
امید موج بافان  
احمد منصوری  
جبار نصراللهی

تا عشق هست، انگیزه هم هست و به دنبالش زندگی و عزت.



# برگزاری کارگاه آموزشی در شرکت مهندسی مشاور مهتاب قدس



آموزشی فوق را برگزار کرد و اطلاعات لازم را در اختیار ایشان قرار داد.

نتایج نظرسنجی انجام شده نشان می دهد که ۹۹ درصد افراد شرکت کننده مطالب ارائه شده در کارگاه مزبور را خیلی خوب ارزیابی کرده اند و ارائه مطالب بیشتر به خصوص در مورد بهره برداری و نگهداری را خواستار گردیدند.

لازم بذکر است که در برنامه چهارم توسعه اقتصادی جمهوری اسلامی ایران اجرای حدود یک میلیون هکتار آبیاری تحت فشار پیش بینی شده که تاکنون حدود یکصد هکتار آن به اجرا در آمده و مطالعه و امکان سنجی بقیه اراضی به مهندسی مشاور واگذار گردیده که در این میان مطالعه حدود ۱۷۰ هزار هکتار آن به شرکت مهندسی مشاور مهتاب قدس واگذار گردیده است.

با توجه به درخواست آقای مهندس محمدصادق جوادی مدیریت محترم امور آبیاری، زهکشی و کشاورزی شرکت مهندسی مشاور مهتاب قدس کارگاه آموزشی با شیرآلات صنعتی و عملگرهای برقی - پنوماتیک و هیدرولیک جهت ۷۵ نفر از مدیران و کارشناسان ارشد و مدیریت مزبور برگزار گردید. کارشناسان این واحد که به مطالعات آبیاری تحت فشار، زهکشی و کشاورزی اشتغال دارند جهت طراحی شبکه های آبیاری داخل مزارع و زهکشی اراضی از شیرآلات و اتصالات استفاده می کنند و جهت انتخاب صحیح شیرآلات، محاسبات مربوطه، تهیه دستورالعمل نصب و بهره برداری آن ها احتیاج به هماهنگی و هم فکری با کارخانجات تولیدکننده داشتند. به همین منظور مدیریت شرکت میراب با اعزام مدرسان ارشد کارگاه







## برگزاری چهارمین نمایشگاه صنعت آب و فاضلاب دومین کارگاه آموزشی شیرآلات صنعتی در استان خراسان جنوبی - بیرجند

هم‌زمان با نمایشگاه و در تاریخ ۱۳۹۰/۰۹/۰۹ دومین کارگاه آموزشی نحوه انتخاب صحیح شیرآلات، کاربرد و تعمیر و نگهداری شیرآلات صنعتی در سالن اجتماعات غدیر شهر بیرجند، با مشارکت ۲۲۰ نفر از معاونین، مدیران و کارشناسان سازمان های آب استان، جهاد کشاورزی، مسکن و شهرسازی، هیات علمی و استادان و دانشجویان دانشگاه ها، پیمانکاران، نصابان، فروشندگان شیر و اتصالات برگزار شد و مدرسان اعزامی از جانب شرکت میراب اطلاعات لازم را در اختیار شرکت کنندگان قرار دادند.

در این کارگاه که با تلاوت آیاتی چند از قرآن مجید از ساعت ۸:۳۰ صبح برگزار گردید آقای مهندس ایزدخواهی قائم مقام مدیر عامل شرکت میراب در مورد تامین بخش قابل توجهی از شیرآلات مورد نیاز شبکه های آبرسانی کشور مطالبی به اطلاع حضار رساندند و پس از صرف نهار، پاسخ به سوالات و برگزاری آزمون جلسه در ساعت ۱۶:۳۰ به پایان رسید.



این نمایشگاه از تاریخ ۶ لغایت ۱۰ آذر ماه ۱۳۹۰ در محل نمایشگاه الملی بیرجند برگزار گردید. در این نمایشگاه که توسط آقای علی آبادی، نماینده شرکت میراب در استان خراسان جنوبی برگزار شده بود، انواع شیرآلات ساخت کارخانجات میراب در معرض دید بازدیدکنندگان قرار داده شد. در این نمایشگاه حدود ۶۵۰ نفر از روسا، مدیران، کارشناسان ادارات آب منطقه ای، آب و فاضلاب، جهاد کشاورزی، مسکن و شهرسازی، مهندسين مشاور، پیمانکاران، استادان و دانشجویان دانشگاه ها، فروشندگان شیر و اتصالات حضور بهم رساندند و از دستاوردهای عرضه شده توسط شرکت میراب بازدید بعمل آوردند و اطلاعات لازم در مورد کاربرد شیرآلات، تعمیر و نگهداری و سابقه استفاده از آن‌ها در طرح های مختلف توسط کارشناسان شرکت میراب و فروشگاه مشعل در اختیار آنان قرار داده شد.

از جمله بازدید کنندگان می‌توان به جناب آقای مهندس اولیایی، معاونت محترم عمرانی استانداری، آقای مهندس غلامرضایی مدیر عامل محترم شرکت آب منطقه ای، آقای مهندس عراقی زاده مدیر عامل محترم شرکت آب و فاضلاب استان و آقای مهندس بسک آبادی مدیر عامل محترم شرکت آب و فاضلاب روستایی و آقای مهندس اصغری معاونت محترم آب و خاک سازمان جهاد کشاورزی و تعدادی از استادان و دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه های استان و کلیه مدیران آب و فاضلاب، جهاد کشاورزی شهرستان ها اشاره نمود.



## برگزاری کارگاه آموزشی در استان لرستان، خرم آباد



های آبرسانی کشور توسط شرکت میراب به عمل آمده است مطالبی را به اطلاع حاضرین در جلسه قرار دادند.

مدرسان اعزامی از جانب شرکت میراب اطلاعات لازم در مورد نحوه انتخاب صحیح، کاربرد، تعمیر و نگهداری شیرآلات را در اختیار شرکت کنندگان قرار دادند و به سوالات ایشان در این زمینه پاسخ دادند.

این کارگاه که از ساعت ۸:۳۰ صبح با تلاوت آیاتی از قرآن مجید آغاز شده بود پس از صرف نهار و پذیرایی در ساعت ۱۶:۰۰ خاتمه یافت.

بنا به درخواست سازمان های آب لرستان، کارگاه آموزشی شیرآلات صنعتی ساخت کارخانجات میراب در تاریخ بیستم مهرماه ۱۳۹۰، در سالن اجتماعات هتل جهانگردی و گردشگری شهر خرم آباد با مشارکت بیش از یکصد نفر از مدیران و کارشناسان سازمان های آب منطقه ای، آب و فاضلاب، جهاد کشاورزی، مشاوران، پیمانکاران، فروشندگان شیر و اتصالات، دانشگاهیان این استان به همت آقای برزو حیدری نماینده شرکت میراب در استان لرستان برگزار شد. آقای مهندس ایزدخواهی قائم مقام مدیر عامل شرکت میراب در مورد اقدامات موثری که جهت تامین شیر و اتصالات مورد نیاز شبکه





## برگزاری کارگاه آموزشی در استان زنجان

شیرآلات، نحوه کاربری و خدمات پس از فروش شیرآلات مطالبی را در اختیار شرکت کنندگان قرار دادند و همچنین در مورد سهم شرکت میراب در تامین شیرآلات مورد نیاز شبکه‌های آبرسانی کشور مطالبی را معروض داشتند، سپس مدرسان اعزامی از شرکت میراب اطلاعات مربوط به نحوه انتخاب صحیح شیرآلات به منظور بهره برداری بهتر و افزایش عمر مفید شیرآلات، تعمیر و نگهداری آن‌ها و خدمات پس از فروش مطالبی را در اختیار شرکت کنندگان در جلسه قرار دادند. در این جلسه همچنین به سوالات شرکت کنندگان پاسخ داده شد و در مواردی که پاسخ به سوالات به زمان بیشتری احتیاج داشت پس از مراجعت به تهران، پاسخ لازم تهیه و در اختیار متقاضیان قرار گرفت.

این جلسه پس از تبادل نظر لازم، صرف نهار و پذیرایی در ساعت ۱۶:۳۰ خاتمه یافت.

بنا به درخواست شرکت آب و فاضلاب استان زنجان کارگاه آموزشی نحوه انتخاب صحیح، کاربرد، تعمیر و نگهداری شیرآلات صنعتی در تاریخ ۹۰/۰۸/۱۷ در سالن اجتماعات آب و فاضلاب استان با مشارکت حدود یک صد نفر از مدیران، کارشناسان شرکت های آب و فاضلاب، مهندسين مشاور، جهاد کشاورزی، کارخانجات و فروشندگان شیر و اتصالات و به همت آقای مهندس عباسی نماینده شرکت میراب در استان زنجان برگزار شد.

این کارگاه که از ساعت ۸:۳۰ صبح با تلاوت آیاتی از قرآن مجید آغاز گردید و با سخنان جناب آقای مهندس پورنصرت، مدیر عامل محترم شرکت آب و فاضلاب افتتاح گردید، سپس آقای مهندس حسینی مدیر عامل محترم شرکت آب و فاضلاب روستایی مطالب موثرتری را بیان فرمودند و سپس آقای مهندس ایزدخواهی، قائم مقام مدیر عامل شرکت میراب درباره اهمیت انتخاب صحیح



## بازدید مدیران و کارشناسان آب خراسان شمالی از کارخانه میراب

۱. آقای مهندس مرتضوی، رییس پروژه سد شیرین دره
۲. آقای مهندس ارجمند، مدیر بازرگانی سازمان آب منطقه‌ای خراسان شمالی
۳. آقای مهندس غلامی، کارشناس سازمان آب منطقه‌ای خراسان شمالی
۴. آقای مهندس قلی‌زاده، کارشناس سازمان آب منطقه‌ای خراسان شمالی
۵. آقای مهندس کمالی، مدیر اعتبارات سازمان آب منطقه‌ای خراسان شمالی
۶. آقای مهندس ناظمی‌فر، مدیر پروژه سد گلول شیروان خراسان شمالی
۷. آقای مهندس ظهوریان، از شرکت مهندسی مشاور کاوش‌پی رضوی
۸. آقای حاج محمدرضا معظمی، نماینده شرکت میراب در استان خراسان شمالی

در تاریخ دوشنبه ۹۰/۱۰/۲۶ و سه شنبه ۹۰/۱۰/۲۷ مدیران و کارشناسان سازمان آب منطقه‌ای خراسان شمالی و کارشناسان ارشد شرکت مهندسی مشاور کاوش‌پی به اتفاق نماینده شرکت میراب در استان خراسان شمالی در محل کارخانجات شرکت میراب حضور یافتند و از امکانات تولید شیرآلات صنعتی در این کارخانه بازدید به عمل آوردند.

هم‌چنین از مراحل ساخت و تکمیل شیرآلاتی که برای پروژه سد شیرین دره سفارش داده بودند بازدید کردند و توسط مدیر بازرگانی داخلی شرکت میراب اطلاعات لازم در اختیار آنان قرار گرفت.

جهت انتخاب صحیح شیرآلات مورد نیاز سد گلول شیروان مدیر پروژه مزبور به اتفاق کارشناسان ارشد شرکت مهندسی مشاور کاوش‌پی با مدیر و کارشناسان فنی شرکت میراب به تبادل نظر پرداختند و از امکانات تولید شیرآلات صنعتی در این کارخانه بازدید کردند.

اسامی این عزیزان بدین شرح می‌باشد:



بازدید مدیران و مسوولین اتحادیه صنف ماشین ساز و فلز تراش تهران  
۱۱ مهر ۱۳۹۰







## کلاس آموزش شیرآلات برای پرسنل واحد فروش

از تاریخ ۹۰/۷/۴ لغایت ۹۰/۸/۹ برای بالا بردن سطح دانش پرسنل واحد فروش شرکت میراب کلاس‌های آموزشی شیرآلات مختلف توسط مدیران خانواده‌های تولیدی برگزار گردید. در پایان نیز آزمونی از شرکت‌کنندگان به عمل آمد که خانم طاهره بسطامی و خانم اعظم امیری مشترکا رتبه نخست را کسب نمودند که از طرف مدیریت شرکت به این ۲ نفر و دیگر شرکت‌کنندگان در این کلاس‌ها هدایایی تقدیم شد.





## همایش مهندسی و علم مواد

هدف از این همایش ها به طور کلی ارائه مقالات علمی و آشنایی با آخرین دستاوردهای علمی و فناوری از سوی دانشگاهیان، اهالی صنعت و نیز ارائه توانمندی ها، ابتکارات و ابداعات می باشد. همایش امسال با هدف فراهم ساختن زمینه مناسب جهت ارائه آخرین دستاوردهای علمی، پژوهشی و صنعتی در حوزه های مختلف مهندسی مواد، متالورژی و ریخته گری در کشور، شناخت نیازها و قابلیت های صنایع مرتبط، بررسی چشم انداز و آینده مهندسی مواد، متالورژی و ریخته گری ایران، بررسی جایگاه صنایع متالورژی و ریخته گری در جهان، آموزش در علم و مهندسی مواد، فناوری های نوین در صنایع متالورژی، بررسی منابع و توسعه صنایع متالورژی و ریخته گری در کشور، اقتصاد، مدیریت و برنامه ریزی در مهندسی مواد و متالورژی، بهینه سازی مصرف انرژی در صنایع متالورژی و ریخته گری کشور، زمینه سازی جهت ایجاد اتحادیه تشکل های مختلف مرتبط با مهندسی و علم مواد و ایجاد فضای مناسب برای تبادل نظر و ارائه فناوری های نوین، اطلاعات و ترغیب محققان به انجام پروژه های کاربردی در این زمینه بود.



هر سال در این همایش تعدادی از اساتید برجسته دانشگاهی و مهندسين نمونه که قبلاً در انجمن های مرتبط و اعضای کمیته همایش بعنوان نمونه انتخاب می شوند، در اختتامیه همایش، روزمه آنان را به حضار معرفی و از طرف کمیته همایش از آنان تقدیر و قدردانی می شود و لوح تقدیرها به عنوان یادبود از خدمات ارزنده آنان تقدیم می گردد. امسال هم در صنعت سه نفر به عنوان مهندسين نمونه انتخاب شده بودند که آقای مهندس توجه نیز به پاس خدمات ارزنده در خصوص صادرات، طرح و توسعه، کارآفرینی و مدیریت لوح تقدیر و نشان یادبود مهندس نمونه را دریافت نمودند.

لازم به ذکر است که آقای مهندس توجه هم بعد از پایان همایش کتابا از رییس هیات مدیره و اعضای هیات مدیره انجمن متالورژی و انجمن علمی ریخته گری ایران تشکر کردند.

در سال های خیلی قبل انجمن علمی ریخته گری ایران و انجمن مهندسين متالورژی ایران هر کدام به طور جداگانه سمینار سالانه و کنگره سالانه برپا می کردند. از پنج سال پیش این دو انجمن تصمیم گرفتند که سمینارهای سالانه شان را در قالب همایش مشترک و به نام همایش مهندسی و علم مواد بر پا نمایند. امسال پنجمین همایش مشترک در قالب پانزدهمین کنگره سالانه انجمن مهندسين متالورژی ایران و بیست و سومین سمینار سالانه انجمن علمی ریخته گری ایران و نیز همزمان با همایش نمایشگاه دستاوردهای صنعت در دانشگاه صنعتی اصفهان (اصفهان) در تاریخ های ۳ و ۴ آبان ماه بر پا گردید. معمولاً در پایان همایش هر سال، دبیر همایش، شهر محل برگزاری و اهداف و برنامه های همایش سال بعد را انتخاب می نمایند که امسال هم موارد یاد شده را دبیر همایش برای حضار اعلام نمودند.

## اولین همایش تقدیر از پیمانکاران و تامین کنندگان کالا و خدمات



پیمانکاران و تولیدکنندگان داخلی استفاده گردد. شرکت میراب در این همایش به عنوان برترین تامین کننده کالا مورد تقدیر قرار گرفت و لوح تقدیر دریافت نمود.



شرکت آب و فاضلاب استان قم در تیر ماه ۱۳۹۰ در اقدامی بدیع در راستای نزدیکی بیشتر با پیمانکاران و تامین کنندگان کالای پروژه های خود برای اولین بار در کشور اقدام به برگزاری همایشی تحت نام جشنواره پیمان خدمت در شرکت آب و فاضلاب استان قم نمود.

محوریت همایش بر مبنای معرفی نقش پررنگ فعالیت پیمانکاران و تامین کنندگان کالای موردنیاز پروژه ها در پیشرفت و اتمام پروژه های آبرسانی قرار داشت.

معرفی نقش مؤثر شرکت هایی که حضور و حمایت آن ها در پیشرفت پروژه ها از بارزترین شاخص های اصلی به ثمر رسیدن تمامی پروژه ها بوده و معمولاً در پایان پروژه به فراموشی سپرده می شوند و دیگر نامی از آنها نیست، از جمله رویکردهای همایش بود.

### سخنرانی مسوولین آبفای استان قم

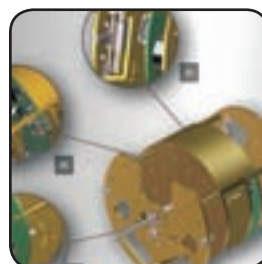
سخنرانی مسوولین آبفای استان قم پیام آور نویدی تازه بود. و اهم این پیام دال بر این بود که علی رغم تحمل سختی های مالی و فنی که پیمانکاران و تامین کنندگان کالا در پروژه های گذشته متحمل شده اند، نام آنان برای همیشه در تاریخ افتخارات منطقه ثبت خواهد ماند و منبعی سعی خواهد شد به جای استفاده از توان خارجی از حضور مشاورین،



ردیف	نام و نام خانوادگی	تاریخ شروع به کار	واحد	تاریخ ازدواج
۱	سید بابک عزیزی	۱۳۸۵/۰۴/۰۱	ماشینکاری ۱	۱۳۹۰/۰۴/۱۴
۲	سید عباس عبیری	۱۳۸۷/۰۶/۰۱	تامین تجهیز	۱۳۹۰/۰۴/۱۴
۳	میرمحمد ابراهیمی آذر	۱۳۸۹/۰۹/۰۱	مونتاز پروانه ای	۱۳۹۰/۰۴/۲۵
۴	امین علی احمدی	۱۳۸۹/۱۱/۰۱	انبار مونتاز	۱۳۹۰/۰۴/۲۴
۵	رضا نویدی	۱۳۸۸/۰۵/۰۱	ماشینکاری ۱	۱۳۹۰/۰۴/۳۰
۶	مسعود مرادی	۱۳۸۸/۰۸/۰۱	طرح و توسعه	۱۳۹۰/۰۶/۱۱
۷	جواد پاشائی	۱۳۸۵/۰۸/۰۱	مالی	۱۳۹۰/۰۶/۱۹
۸	خانم مهری آتشی	۱۳۸۹/۰۵/۰۱	مالی	۱۳۹۰/۰۶/۱۵
۹	مهرداد رحیمی	۱۳۸۷/۱۰/۰۱	تولید کشویی	۱۳۹۰/۰۶/۲۴
۱۰	حسین سلماسی	۱۳۹۰/۰۵/۰۱	ریخته گری	۱۳۹۰/۰۶/۳۱
۱۱	وحید قنبری	۱۳۸۹/۰۴/۰۱	تعمیرات	۱۳۹۰/۰۷/۰۵
۱۲	نویدرضا گلشن نیا	۱۳۹۰/۰۲/۰۱	طرح و توسعه	۱۳۹۰/۰۷/۲۱
۱۳	رسول رخسائی	۱۳۸۹/۰۶/۰۱	ماشینکاری ۱	۱۳۹۰/۰۷/۲۸
۱۴	هادی عنایتی	۱۳۸۹/۰۳/۰۱	تعمیرات	۱۳۹۰/۰۸/۱۵
۱۵	علی پوررتجبر	۱۳۸۶/۱۰/۰۱	مدلسازی	۱۳۹۰/۰۸/۲۰



# آکادمی میراب



- پروژه طرح آبرسانی به سمنان از چشمه روزیه
- آشنایی با عملگرهای برقی Auma ، انواع واحد کنترل عملگرهای Auma
- ارزیابی آیین نامه معاملات و تاثیر آن در خرید
- اخبار شرکت میراب
- سندی دیگر بر این‌که، ما می‌توانیم..
- حضور در نمایشگاه بین المللی آب و فاضلاب ساؤپائولو برزیل
- حضور در نمایشگاه بین المللی بلاروس
- حضور در نمایشگاه آب و فاضلاب مالزی
- بازدید معاون و کارشناسان گمرک تهران



# پروژه طرح آبرسانی به سمنان از چشمه روزیه



مهندس  
امین جزایری  
کارشناس بازرگانی خارجی



انتقال و لوله های ورودی، خروجی و سستشوی مخازن و هم چنین شامل آزمایش در محل تولید کننده بوده است. محدوده اجرای پروژه در منطقه شمال شه میرزاد و سمنان واقع شده و به لحاظ اقلیمی دارای شرایط یکسانی نیست. منطقه شمال شه میرزاد با هوای معتدل، درصد نم نسبی بالا، زمستان های سرد و منطقه سمنان دارای شرایط نیمه خشک با تابستان های گرم و درصد نم نسبی کم می باشد. ارتفاع از سطح دریا، بین ۱۲۷۰ تا ۲۵۸۰ متر متغیر می باشد.



موقعیت جغرافیایی پروژه  
شهر سمنان - جاده شه میرزاد - منطقه شمال شه میرزاد - بعد از مهدی شهر

کارفرما  
وزارت نیرو سازمان آب منطقه ای استان تهران

معاونت فنی  
جناب آقای مهندس رحمانی

مجری طرح  
جناب آقای مهندس عابدینی

تامین کننده شیرها برای پروژه  
شرکت میراب تولید کننده انواع شیرهای صنعتی و تجهیزات مربوطه

مشاور فنی پروژه  
شرکت مهندسی مشاور مهتاب قدس

سال شروع و مدت زمان پروژه  
سال ۱۳۸۰ شروع پروژه و مدت زمان انجام آن ۶ ماه مقرر گردید.

## خط لوله ۱.۶ میلیمتری انتقال آب از چشمه

### روزیه به مخازن ذخیره شهر سمنان

کل خط انتقال ۴۸ کیلومتر و جنس لوله ها فولادی جوشی می باشد. مقدار جریان آب در ورودی به مخازن سمنان ۰/۶۵ متر مکعب در ثانیه می باشد که برای مصرف شهر سمنان منظور شده است. حدود کار شامل ساخت و تهیه تمام شیرها، صافی ها و قطعات اتصالی مورد نیاز جهت نصب در حوضچه های شیرها واقع در طول خط



## شیرهای مورد استفاده در طرح آبرسانی به سمنان

شیر فشار شکن PN16/DN600 تعداد ۴ دستگاه.  
 شیر فشار شکن PN25/DN600 تعداد ۷ دستگاه.  
 شیر کنترل دبی PN10/DN600 تعداد ۵ دستگاه.  
 شیر اطمینان PN10/DN300 تعداد ۶ دستگاه.  
 صافی PN10/ DN600 تعداد ۵ دستگاه.  
 صافی PN16/ DN600 تعداد ۴ دستگاه.  
 صافی PN25/ DN600 تعداد ۸ دستگاه.



شیر پروانه ای PN10/DN600 تعداد ۳۰ دستگاه.  
 شیر پروانه ای PN16/DN600 تعداد ۷ دستگاه.  
 شیر پروانه ای PN25/DN600 تعداد ۳ دستگاه.  
 شیر پروانه ای PN10/DN800 تعداد ۲ دستگاه.  
 شیر پروانه ای PN16/DN800 تعداد ۴ دستگاه.  
 شیر پروانه ای PN25/DN800 تعداد ۲ دستگاه.  
 شیر پروانه ای PN25/DN150 تعداد ۳۳ دستگاه.  
 شیر پروانه ای PN10/DN400 تعداد ۲ دستگاه به همراه عملگر برقی  
 Auma-32 RPM- SA 7.5

شیر پروانه ای PN10/DN۶۰۰ تعداد ۱۰ دستگاه به همراه  
 عملگر برقی Auma -32 RPM- SA 10.1



شیر تخلیه هوا PN10/ DN100 تعداد ۳ دستگاه.  
 شیر تخلیه هوا PN10/ DN150 تعداد ۱۷ دستگاه.  
 شیر تخلیه هوا PN16/ DN150 تعداد ۱۵ دستگاه.  
 شیر تخلیه هوا PN25/ DN150 تعداد ۱۵ دستگاه.  
 شیر کشویی PN10/ DN100 تعداد ۷ دستگاه.  
 شیر کشویی PN10/ DN150 تعداد ۲۸ دستگاه.  
 شیر کشویی PN16/ DN150 تعداد ۲۶ دستگاه.  
 شیر کشویی PN10/ DN200 تعداد ۷ دستگاه.  
 شیر کشویی PN10/ DN300 تعداد ۱۶ دستگاه.  
 شیر کشویی PN16/ DN300 تعداد ۲ دستگاه.



شیر پروانه ای PN16/DN600 تعداد ۴ دستگاه به همراه عملگر برقی  
 Auma- 32 RPM- SA 10.1

شیر پروانه ای DN۶۰۰/PN۲۵ تعداد ۸ دستگاه به همراه  
 عملگر برقی Auma- 32 RPM- SA 10.1





# آشنایی با عملگرهای برقی Auma

## انواع واحد کنترل عملگرهای Auma



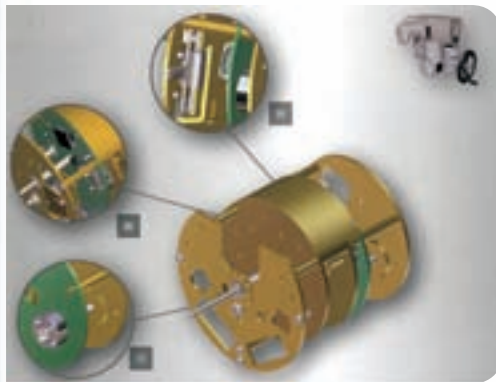
ترجمه: مهندس  
مسلم نیکزاد

فرمان الکتریکی نیاز به دو ولتاژ مختلف باشد از میکروسوئیچ های تاندم (دوبل) که در دو فضای مجزا ولی در یک محفظه تعبیه شده استفاده می شود.

### میکروسوئیچ حد DUO

در صورت نیاز و بصورت سفارشی می توان برای هر دو مسیر باز و بسته یک سیستم مجزا در واحد کنترل به منظور وضعیت میانی شیر پیش بینی و تعبیه نمود. با نصب این تجهیزات می تواند به طور مجزا از سیستم تنظیم معمولی، موقعیت میانی شیر را تنظیم نمود.

### ب) واحد کنترل الکترونیکی:



تنظیم توسط واحد کنترل الکترونیکی همراه با سیستم کنترل موتور AC امکان پذیر می باشد. تنظیم وضعیت های انتهایی بسته یا باز شیر، هم چنین تنظیم مقدار گشتاور قطع می تواند در محل بر روی AC بدون باز کردن محفظه عملگر انجام شود

### نشان دهنده قدر مطلق حد:

مکان نشان دادن وضعیت شیر توسط یک گیربکس مبدل در چهار مرحله انجام می شود. جمع آوری اطلاعات برای حد بصورت مکانیکی و در هنگام قطع ولتاژ انجام می شود و نیازی به باطری تست ندارد. حس کننده های (سنسورهای) اثر حال به طور دائم مراحل گیربکس مبدل را لمس و جستجو می کنند.

### نشان دهنده قدر مطلق گشتاور

مشابه حالت وضعیت حد انتقال اطلاعات از طریق یک گیربکس تبدیل مرحله ای انجام می شود.

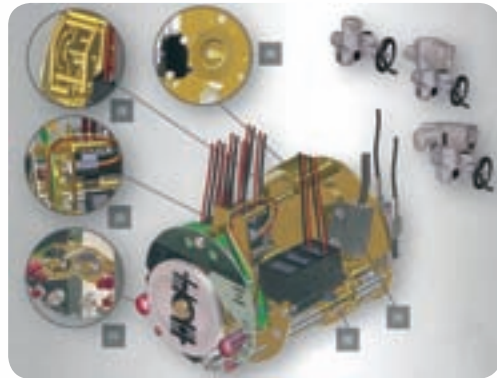
### ذخیره وضعیت تنظیمات

موقعیت های انتهایی و تنظیمات گشتاور در سیستم الکترونیک ذخیره و نگهداری می شوند. بعد از تعویض سیستم کنترل AC این تنظیمات همانند قبل موجود و معتبر می باشد.

### گرمنکن

مراجعه به بخش واحد کنترل الکترومکانیکی

### الف) واحد کنترل الکترومکانیکی



### 1 تنظیم حد و گشتاور

با باز کردن درپوش قسمت واحد کنترل و برداشتن نمایشگر مکانیکی عناصر تنظیم کلیدها به خوبی در دسترس می باشد

### 2 اعمال موقعیت شیر از راه دور (سفارشی)

از طریق وسیله اعمال موقعیت از راه دور می توان درصد گشودگی یک شیر را توسط یک موقعیت دهنده الکترونیکی و پتاسیومتر مشخص نمود. (مراجعه به قسمت مربوطه)

### 3 گیربکس تبدیل

از طریق انتخاب یک گیربکس تبدیل و با توجه به تعداد دوران واردون یک شیر در محدوده باز کامل تا بسته کامل می توان وضعیت گشودگی شیر را به کمک یک پتاسیومتر و یا یک نمایشگر مکانیکی مشخص کرد.

### 4 نمایشگر چشمک زن

در هنگام حرکت و بکارگیری عملگر در قسمت عقب واحد کنترل یک میکروسوئیچ تعبیه شده که با دوران صفحه ای مخصوص باعث قطع و وصل شدن میکروسوئیچ و در نتیجه لامپ های سیگنال وضعیت های باز یا بسته در طول زمان کاری چشمک می زنند.

### 5 گرمکن

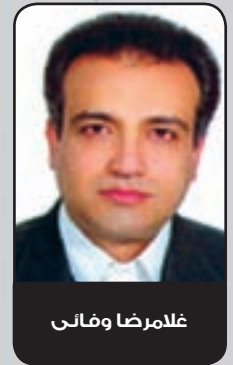
در واحد کنترل یک گرمکن پیش بینی شده که از ایجاد شبنم و رطوبت داخل آن جلوگیری می کند.

### 6 میکروسوئیچ

برای وضعیت های انتهایی حد باز و یا بسته و هم چنین برای گشتاورهای غیر مجاز، میکروسوئیچ های مربوطه تحریک و باعث قطع مدار الکتریکی می شوند، در شرایط استاندارد برای هر وضعیت باز (AUF) و بسته (ZU) یک میکروسوئیچ و هم چنین برای حرکت در هر مسیر باز AUF و بسته ZU نیز به طور جداگانه یک میکروسوئیچ در نظر گرفته شده است. در مواردی که برای کنترل و



## ارزیابی آیین نامه معاملات و تاثیر آن در خرید



غلامرضا وفايي

بازار و هماهنگی آن با اهداف سازمان و به روز نمودن آیین نامه خرید خواهد شد.

به عنوان مثال چند مورد از دستورالعمل‌هایی که می‌تواند در تقویت و مفید واقع شدن یک آیین نامه خرید موثر باشد به شرح ذیل ذکر می‌گردد:

**۱** متمایز نمودن منابع خرید و تاکید به خرید از منابع معتبر: همان‌گونه که در مقاله قبلی اشاره شد یکی از سرمایه‌های با ارزش هر سازمان اعتبار آن سازمان در بازار بوده و در بحران‌های مالی می‌توان با توسل به خریدهای اعتباری مدیریت سازمان را در عبور از این بحران‌ها یاری نمود و این اعتبار با خرید از منابع معتبر و تسویه حساب به‌موقع با فروشندگان حاصل خواهد شد لذا پیشنهاد می‌گردد منابع خرید به سه گروه معتبر، غیر معتبر و متفرقه تقسیم‌گردیده و اسامی هر گروه با مشخصات کامل فروشندگان تهیه و در دستورالعمل خرید قرار گیرد. منابع معتبر شامل فروشندگانی می‌باشند که با عرضه مطلوب کالا یا خدمات دارای حسن سابقه در معاملات بوده و از توان مالی قابل قبولی نیز برخوردار باشند و منابع غیر معتبر فروشندگانی می‌باشند که در معاملات انجام شده به تعهدات خود به خوبی عمل ننموده و در عرضه مطلوب کالا و خدمات موفق نبوده باشند و منابع متفرقه شامل فروشندگان جدید و یا خرده فروش خواهند بود.

شایسته است استعلام‌بهای و خریدهای کلان از گروه منابع معتبر انجام پذیرد و از منابع متفرقه جهت خریدهای خرد استفاده شود که پس از تکرار معاملات پس از ارزیابی منابع جدید و احراز اعتبار این فروشندگان در گروه منابع معتبر و یا غیر معتبر قرار گیرند. اتخاذ چنین روشی ضمن کسب اعتبار اثر مستقیم در بهبود روند معاملات و رفتار فروشندگان با سازمان خواهد شد.

**۲** طبقه‌بندی خریدهای بر مبنای تعداد یا مقدار مصرف کالای درخواستی در یک دوره زمانی: معمولاً در آیین نامه، خریده‌ها به چند گروه خرد، عمده و کلان تقسیم شده و معیار تصویب خرید هر گروه بر مبنای مبلغ کل کالای درخواستی تعیین می‌گردد به‌طور مثال اگر ۱۰۰ عدد پیچ برای واحد تولید درخواست شود و مبلغ کل آن کمتر از ۲۰۰۰۰۰۰ ریال باشد در گروه خریدهای خرد قرار گرفته و تصویب مامور خرید برای انجام این معامله کفایت در حالی که اگر همان پیچ برای مصرف ۶ ماه درخواست شود شاید مبلغ کل آن به گروه خریدهای عمده افزایش یافته و اهمیت این خرید به علت استمرار مصرف آن به مراتب بیش از خرید یک دستگاه لیفتراک می‌باشد که علیرغم قیمت گران شاید تا چند سال آینده خرید آن تکرار نشود لذا می‌توان با ذکر این دستورالعمل که تکرار خرید کالاهای مصرفی در خط تولید (با رعایت تاریخ انقضا) در مدت شش ماه ممنوع می‌باشد موجب هماهنگی و برنامه‌ریزی بهینه واحدهای تولید، انبار و تدارکات گردیده و ضمن پیشگیری از خرد شدن خریدهای عمده جهت خرید کالاهای پر مصرف نیز برنامه‌ریزی بهتری اتخاذ گردد.

در این مقاله به نقش کلیدی آیین نامه خرید در معاملات اشاره گردید و توضیحات کامل در مورد چگونگی تنظیم آیین نامه خرید مستلزم بررسی و شناسایی اهداف و توانمندی‌های سازمان مربوطه خواهد بود.

آیین نامه معاملات شامل مجموعه دستورالعمل‌ها و روش‌هایی است که به منظور کنترل و بهینه نمودن معاملات یک سازمان تهیه شده و به تصویب مدیریت و اعضای هیات مدیره آن سازمان رسیده باشد و کلیه معاملات مربوطه می‌بایست با رعایت دستورات این آیین نامه انجام پذیرد.

بخشی از آیین نامه معاملات مربوط به خرید کالا و خدمات می‌باشد که اصطلاحاً آیین نامه خرید نامیده می‌شود و مخاطب اصلی آن واحد تدارکات می‌باشد.

آیین نامه خرید نقش بسیار مهمی را در عملکرد واحد تدارکات ایفا می‌نماید و هرگونه ضعف و یا قوت در دستورات این آیین نامه اثر مستقیم بر راندمان تدارکات خواهد داشت.

آیین‌نامه خرید قوی می‌تواند به‌عنوان یکی از ابزارهای کارآمد مدیریتی در جهت ارتقای سازمان بکار گرفته شود و بالعکس در صورت ضعف در دستورالعمل‌ها، این آیین نامه نه تنها اثر مثبتی در بهینه‌سازی خرید نداشته بلکه نقش بازدارنده را در فرآیند خرید خواهد داشت که همواره بخشی از پتانسیل تدارکات صرف عبور از این مانع غیر اصولی می‌گردد.

آیین نامه خرید می‌بایست بر اساس شرایط بازار، برنامه تولید، اهداف و توانمندی‌های آن سازمان تهیه و تنظیم گردد و در این صورت است که دستورالعمل‌های آن توانایی کنترل و هدایت مفید معاملات را خواهد داشت و در غیر این صورت به علت عدم هماهنگی آیین نامه با واقعیت‌های موجود، کاربردی مطلوب نداشته و ضعیف می‌باشد لذا با توجه به تفاوت روش‌های مدیریت، اهداف و توانمندی‌های هر سازمان بایستی متن آیین نامه منحصر همان سازمان تهیه گردد و استفاده از آیین نامه سازمان‌های مشابه موجب چالش در مدیریت آن خواهد شد.

آیین نامه خرید می‌بایست متناسب با تغییر شرایط بازار و اهداف سازمان اصلاح گردیده و به روز نگه داشته شود تا همواره کیفیت مطلوب آن حفظ گردد.

در بسیاری از موارد مشاهده گردیده آیین نامه خرید به ذکر چند دستورالعمل کلیشه‌ای اکتفا نموده و مورد استفاده قرار می‌گیرد که به شرح چند مورد از آن می‌پردازیم:

تقسیم بندی خریدها به چند گروه خرد، عمده و کلان - تعیین سقف تصویب هر گروه خرید برای مسئولین و مدیران به نسبت مبلغ آن - تهیه سه استعلام بهاء کتبی جهت خریدهای عمده و آگاهی مناقصه برای خریدهای کلان

متأسفانه روش عبور از این دستورالعمل‌ها به علت کلیشه‌ای بودن آن سال‌هاست که شناخته شده و حتی در برخی موارد این روش‌ها توسط فروشندگان‌ها به ماموران خرید پیشنهاد می‌گردد مانند تهیه سه استعلام بهای توسط یک فروشنده و یا خرد نمودن خریدهای عمده با تفکیک به چند فاکتور به منظور اجتناب از تهیه استعلام بهای کتبی و.....

به علت ضعف در این‌گونه آیین نامه‌ها همواره مدیران سازمان مربوطه نگران عدم انجام صحیح معاملات بوده و با ایجاد سیکل پیچیده اداری سعی در کنترل معاملات را دارند که اتخاذ چنین روشی موجب کندی در روند خریدها و ایجاد هزینه می‌گردد در حالی که اگر آیین نامه خرید با مطالعه کارشناسی و در نظر گرفتن واقعیت‌های بازار کالا، اهداف و توانمندی‌های سازمان تهیه گردد با کمترین نگرانی کنترل و هدایت معاملات به آیین نامه واگذار شده و بیشترین توجه مدیریت صرف بررسی مستمر شرایط روز





## اخبار شرکت میراب:

**۱** بازدید دانشجویان کارشناسی عمران و محیط زیست دانشگاه شهید عباس پور



مهندس مسلم نیکزاد  
مدیر واحد  
اتوماسیون



پیرو درخواست کتبی دانشگاه صنعت آب و برق مورخ ۱۳۹۰/۰۱/۲۷ و با هماهنگی انجام شده توسط جناب آقای مهندس مسلم نیکزاد مدیر واحد اتوماسیون شرکت میراب در تاریخ ۹۰/۰۲/۰۳ تعدادی از دانشجویان عمران و محیط زیست این دانشگاه از شرکت میراب و روند تولید شیرهای صنعتی این شرکت بازدید کردند که مورد توجه بازدیدکنندگان قرار گرفت.

میراب

۲۳ آکادمی میراب



## ۲ کارگاه آموزشی برای کارشناسان نیروگاه دماوند

پیرو درخواست کتبی شرکت توسعه مپنا ۲ جهت برگزاری کارگاه آموزشی شناخت و کاربرد عملگرهای برقی Auma با هماهنگی انجام شده توسط آقای مهندس عاقلی نژاد و آقای مهندس موسوی مسوول راه اندازی و پشتیبانی شرکت توسعه مپنا ۲ و آقای مهندس مسلم نیکزاد مدیر واحد اتوماسیون شرکت میراب و مدرس این کارگاه آموزشی؛ در تاریخ ۹۰/۰۲/۰۵ به مدت ۸ ساعت برگزار گردید.

## ۳ بازدید آقای مهندس علیپور مدیر پروژه‌های آب منطقه‌ای آذربایجان شرقی از

شرکت میراب در تاریخ ۹۰/۰۲/۰۶

## ۴ بازدید کارشناسان مهندسی مشاور طوس آب از شرکت میراب

در تاریخ ۹۰/۰۲/۰۶ آقایان مهندس علی سپهر و مهندس احسان عمارتیان و مهندس امیر بشیرزاده از شرکت میراب و روند تولید شیرهای صنعتی بازدید کردند.

عرض می دارم سلامی با خطاب  
گشته تاسیس شرکتی همچون میراب  
می زند انواع و اقسام شیرآب  
بوی آبش می دهد عطر گلاب  
ذره ای در دل ندارد اضطراب  
از رقیبانش گرفته خورد و خواب  
چونکه بوده حاصلش تولید ناب  
می درخشد در جهان همچون حباب  
توانی ندارد قلم در جواب

بنام خداوند اجر و ثواب  
به سال هزار و سیصد و پنجاه و هشت  
گرچه می دانید همه محصول آن  
می زند شیری ز فولاد و چدن  
هرکه مصرف می کند در کار خود  
یکه تازی می کند در عرصه ها  
لوح و تقدیری گرفته از همه  
شعبه هایش رفته از ایران برون  
آنچه گویم من ز تعریفش کم است



علی فیض اله زاده  
پرسنل انبار محصول



## سندی دیگر بر این‌که، ما می‌توانیم..



محمد پورجرب  
واحد تولید

وجود نداشت در نتیجه تصمیم به ساخت این شیرها به صورت جوشی (Fabricated) گرفته شد. در گام اول، طراحی این شیرالات در واحد فنی مهندسی میراب آماده گردید، سپس کلیه ورق‌های مربوطه از جنس آهن (RST-37) خریداری شد. ورق‌ها ابتدا رول و بعد از جوشکاری فلنج‌های کوچک و بزرگ به آن، تمامی خطوط جوش که تحمل فشار می‌نمایند به منظور اطمینان از عدم وجود عیوب تست غیر مخرب حجمی توسط صوت (Volumetric nde/UT) مورد آزمون قرار گرفت سپس جهت تنش زدایی (Stress relief) به عملیات حرارتی ارسال شد بعد از عملیات حرارتی مراحل براده‌برداری-رنگ-مونتاژ-تست و بسته‌بندی انجام گردید. در تمامی این مراحل بازرسی نیروگاه رامین اهواز حضور و از نزدیک فرایند تولید را تحت کنترل داشتند. تمامی شیرهای مربوطه از دوسال گارانتی و ده سال خدمات پس از فروش بهره‌مند می‌باشند.

همان طوری که مطلع هستید در نیروگاه‌های بخار باسیکل ترکیبی سیستم خنک‌کن وجود دارد. نیروگاه رامین اهواز از قدیمی‌ترین نیروگاه‌های ایران به شمار می‌رود لذا شیرالات به کاررفته در نیروگاه که ساخت کشور روسیه می‌باشد پس از گذشت سالها دچار فرسودگی شده و متخصصین آن نیروگاه تصمیم به تعویض شیرها نمودند و پس از این تصمیم آن‌ها با شرکت میراب شروع به مشورت و رایزنی نموده و پس از گذشت دو ماه در دی ماه ۱۳۸۹ سفارش پنج دستگاه شیر پروانه ای فلنجدار DN:2000 PN: 2.5 به شرکت میراب داده شد.

باتوجه به این‌که این پنج دستگاه شیر از لحاظ طولی (Face-to-Face) طبق استاندارد (DIN:3202F4) نبودند درحالی‌که تمامی مدل‌های ریخته‌گری شیرهای پروانه ای میراب که از این استاندارد تبعیت می‌کند امکان تولید و ساخت شیر به روش ریخته‌گری چدن



# حضور در نمایشگاه بین المللی آب و فاضلاب سائوپائولو برزیل

2011.08.03 – 2011.08.01 (۱۲-۱۰ مرداد ۹۰)



آکادمی

آکادمی میراب ۲۶



# حضور در نمایشگاه بین المللی بلاروس

2011.04.22 – 2011.04.13

۲۴ فروردین لغایت ۲ اردیبهشت ۱۳۹۰



آکادمی میراب

۲۷

# حضور در نمایشگاه آب و فاضلاب مالزی

2011.04.07 – 2011.04.05

۱۶-۱۸ فروردین ۹۰



آب و فاضلاب

آکادمی میراب ۲۸

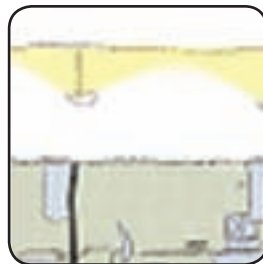


# بازدید معاون و کارشناسان گمرک تهران ۱۱ آبان ۱۳۹۰





# مدیریت



- استراتژی‌های نفوذ
- محیط کار کشنده یا گُشنده
- ترس عقب ماندن از همتایان خود، قدرتمندترین عامل انگیزشی در محل کار
- نتیجه یک زندگی معمولی
- و من دایره های روحم را کشف کردم!



## استراتژی‌های نفوذ



که یک‌بار محبتی را در حق شما انجام داده باشد، آمادگی بیشتری برای تکرار آن دارد تا کسی که مجبور به انجام همان کار به صورت اجباری شود.»

یک قرن بعد محققان جامعه‌شناس (جان جاکر و دوید لندی) آزمایشی ترتیب دادند تا صحت استراتژی فرانکلین را بسنجند. در این تحقیق آن‌ها به عنوان محقق مبلغی پول را در یک شرط‌بندی ساختگی به گروه آزمایش می‌بخشند. سپس نیمی از آن‌ها می‌خواستند که پول را به آن‌ها برگردانند چرا که آن‌ها پول کافی برای بازگشت نداشتند و به نیمی دیگر اجازه می‌دادند که پول را برای خود نگه دارند. نحوه درخواست برای بازگرداندن پول بسیار مودبانه و محترمانه بود و به گونه‌ای طراحی شده بود که فرد مقابل فکر کند که لطفی در حق طرف مقابل انجام می‌دهد. تقریباً تمام افراد این کار را انجام دادند و پول را باز گردانند.

ولی آیا استراتژی عجیب فرانکلین به راستی موثر است؟ پس از این آزمایش از کلیه مخاطبان گروه آزمایش خواسته می‌شد که در مورد فرد محقق ابراز نظر کنند.

جالب این‌که افرادی که از آن‌ها خواسته شده بود که در حق فرد محقق لطف کنند و پول را باز گردانند با شدت بیشتری فرد محقق را فردی مثبت و خوب ارزیابی کرده و ابراز تمایل می‌کردند که به تعاملات اجتماعی با وی ادامه دهند.

ولی چرا؟

می‌دانیم که افراد تمایل دارند تا رفتار خود را در جهت باورها و ارزش‌هایشان تغییر دهند. هنگامی که فرد مقابل را در موقعیتی قرار می‌دهیم که در حق طرف مقابل لطفی انجام دهد، از آن جایی که این کار با ارزش‌های او اغلب بسیار سازگار است، صرف نظر از نظری که نسبت به طرف مقابل دارد، به شدت تمایل به انجام این کار دارد.

بنابراین نظر خود را نسبت به فرد مقابل تغییر می‌دهد تا کاری را انجام دهد که با ارزش‌های وی همخوان باشد. شاید رقیب فرانکلین این‌گونه فکر کرده باشد که احتمالاً فرانکلین آن‌قدرها هم بد نباشد، شاید ارزش داشته باشد که این لطف را در حق وی انجام دهد.

رابطه ما با افراد پیرامونمان یک رابطه تعاملی است. تقریباً در تمام موارد دو طرف به اندازه هم در شکل دادن به آن سهیم و مسوول هستند. اگر اتفاق، اشتباه و... موجب کدورت روابط شود، چیزی که موجب تشدید آن می‌شود نه خود حادثه، بلکه رفتارهایی هست که طرفین بعد از آن انجام می‌دهند و این رفتارها نیز برگرفته از تفسیرهایی است که طرفین از رفتار طرف مقابل می‌کنند نه تفسیر خود اتفاق.

لذا رابطه ما با افراد پیرامونمان در یک حلقه بسته شکل می‌گیرد. رفتار ما بر رفتار طرف مقابل تاثیرگذار است و رفتار طرف مقابل بر رفتار ما. این حلقه بسته معمولاً خود را تشدید می‌کند. لذا اگر رفتار ما محرکی باشد برای بدتر شدن رابطه، طرف مقابل نیز رفتاری همسو با همین رفتار و احتمالاً کمی شدیدتر نشان خواهد داد.

اگر بخواهیم روند حرکت این حلقه‌های بسته را بشکنیم، باید از نقاط اهرمی استفاده کنیم. یکی از این نقاط اهرمی که می‌تواند به شما کمک کند تا با در دستر کمی نظر فرد مقابل را تغییر دهید، همین استراتژی لطف است. این‌که به فرد مقابل این شانس را بدهیم که در حق ما لطفی انجام دهد.

بسیاری از مواقع ما از ترس این‌که با سردی طرف مقابل رویه‌رو نشویم شانس این تغییر را از خود می‌گیریم. حال این‌که مطالعات مکمل نشان داده که در اکثر مواقع این استراتژی به سادگی موجب تغییر نظر فرد مقابل می‌شود.



بنجامین فرانکلین، متولد ۱۷۰۶، به عنوان یک نویسنده، سیاست‌مدار، دیپلمات، دانشمند، فیلسوف، مخترع و ناشر شناخته شده در تاریخ آمریکا شهرت دارد.

او به عنوان یک سیاست‌مدار، شاید بیش از هر کس دیگری در ساختن رویای آمریکایی نقش داشته است. به عنوان یک دیپلمات در زمان انقلاب آمریکا، توانست اتحاد فرانسه را که موجب پیروزی این انقلاب شد، به دست آورد. به عنوان یک دانشمند، نظریه پرداز برجسته‌ای در زمینه الکتریسیته بود. و به عنوان یک مخترع اختراعات زیادی در زمینه‌های ادومتر، برق‌گیر و... دارد. اما شاید هیچ‌کدام از اختراعات و اکتشافات وی به اندازه موفقیت وی در جلب احترام رقیب و مخالفانش مطرح نباشد.

هنگامی که وی در مجلس قانون‌گذاری ایالتی پنسیلوانیا بود به شدت از روش برخورد و رفتار یکی از همکاران خود که در حزب رقیب وی فعالیت می‌کرد آزار می‌دید. فرانکلین خود به خوبی نحوه پیروزی بر این نوع برخورد را تشریح می‌کند:

«من خود هیچ‌گاه قصد جلب احترام وی را از طریق احترام متقابل نداشتم تا این‌که تصمیم گرفتم روش خود را تغییر دهم. شنیده بودم که وی در کتابخانه شخصی‌اش کتاب بسیار نایاب و جالبی دارد. یادداشتی به وی نوشتم و از او خواستم که در صورت امکان این لطف را در حق من انجام داده، کتابش را به من قرض دهد. به‌رغم انتظار من وی فوراً کتاب را برای من فرستاد.

من نیز کتاب را بعد از یک هفته برای وی پس فرستادم و همراه کتاب یادداشت دیگری نیز فرستادم که در آن از این حرکت او به شدت قدردانی کرده بودم.

دفعه بعدی که در مجلس با هم روبه‌رو شدیم، وی با من شروع به صحبت کرد؛ کاری که تا آن زمان انجام نداده بود و با اشتیاق زیادی عنوان کرد که هر زمان به چیزی احتیاج داشتیم، وی مضایقه نخواهد کرد. پس از این قضیه ما با هم دوست شدیم و تا آخر عمر این دوستی ادامه یافت.

این استراتژی را از یک گفته قدیمی آموخته‌ام که می‌گوید: کسی



# محیط کار کُشنده یا کُشنده

محیط کار یکی از ابعاد مهم کیفیت محسوب می‌شود.

## حوزه‌های سلامت: جسمانی، روانی

ادبیات سازمانی در حال گذار از «نیروی انسانی» به «منابع انسانی» و نهایتاً به «انسان» به عنوان بازیگر اصلی صحنه فعالیت‌های سازمانی است، انسانی که تعادل میان عقل و عشق را هم چون بار امانتی بر دوش می‌کشد چرا که زندگی را حرکت می‌داند و نه رسیدن. انسانی که توازن میان ابعاد مختلف عملکرد فردی و سازمانی را به قصد زیباسازی آن چه که می‌آفریند انجام می‌دهد چرا که زندگی را زیبا می‌خواهد.

انسان تلفیقی و ترکیبی از عناصر و نیروهای متضاد از قبیل جسم و دل و عقل است که هر کدام از این وجوه نیاز به توجه و اهمیت دارند، انسان با عقلش فکر می‌کند، با دلش تصمیم می‌گیرد و با اندام خود تصمیم‌ها را به رفتار و نتیجه تبدیل می‌کند. مدیران خردمند نیک آگاهند که آن‌جا که صحبت از هنر مدیریت می‌کنیم، منظور همان شیوه‌ها و شگردهای مدیران با ذوق است برای نرم و گرم و دلپذیر کردن محیط کار و تلطیف روح انسان برای انجام بهینه کارها. در اهمیت «دل» خوب است یاد از مجتبی کاشانی کنیم که فریاد می‌زد «ما چنان محیط صنعت و امور سازمانی و مقوله مدیریت را جدی، خشن و خشک گرفته‌ایم که انگار، سخن لطیف گفتن، از دل گفتن، از عشق گفتن، فقط کار شاعران شوریده و پریشان و نویسندگان رمانتیک است و در صنعت و در بحث مدیریت نباید از آن سخنی به میان آورد، مبادا که لطافت باعث کاهش بهره‌وری شود!» در حالی که بین کار و دل رابطه تنگاتنگی وجود دارد به گونه‌ای که در فرهنگ ما نیز کاملاً به چشم می‌خورد؛ دست و دلش به کار نمی‌ره، دل نمی‌سوزونه، دلش نمی‌خواد کار کنه، اگر دلش بخواد همه کاری می‌تونه بکنه، کار کار دل است.

شاید یکی از دلایل شکست و کاستی ما در جذب فرهنگ، تمدن و مدیریت صنعتی هم در عدم توازن و تعادل بین سخت‌افزار و نرم‌افزار، مغزافزار و دل‌افزار، ماده و معنی، جسم و روح و پوست و مغز باشد.

### هر کجا عشق آید و ساکن شود

هر چه ناممکن بود ممکن شود

در جهان هر کار خوب و ماندنی ست

ردپای عشق در او دیدنی ست

مجتبی کاشانی

## جای خالی معمار و روانشناس در کنار مهندسين و طراحان

امروزه در ایران توجه به مقوله زیبایی و تناسب بنا با نوع کاربری و محیط، در طراحی فضاهای فیزیکی، انسانی و خصوصاً فضاهای سازمانی کمتر مورد توجه قرار گرفته است، معمار حرفه‌ای با روحی خلاق و تجربه‌ای که از تعمق در کاربری فضاها کسب کرده ساختمان را به گونه‌ای طراحی می‌کند که بیشترین بازده و کمترین اتلاف را داشته و در عین رعایت حال انسان، بیشترین تناسب را با محیط داشته باشد و چشم ساکنین بنا و هر عابر و رهگذری را هم نوازش دهد. استفاده از رنگ‌های مناسب و متناسب با محیط و کاربری با توجه به اصول روانشناسی می‌تواند تاثیر شگرفی در روحیه کارکنان و بهره‌وری ایشان داشته باشد.

حال به برخی از زمینه‌هایی که می‌تواند به محیط‌های سازمانی و کاری روح بخشیده و هنر را به خدمت تولید درآورد، می‌پردازیم.

چندسال پیش طی مسوولیتی که در یک کارخانه تولیدی داشتم متوجه پدیده‌ی فرهنگی‌ای که سال‌ها شاهد نمونه‌های مشابه آن در سازمان‌های مختلف بودم شدم: برخورد‌های نازیبا و مکرر مدیر کارخانه با مسئول بهداشت حرفه‌ای خبر از ستیز و جدالی نابرابر می‌داد که بین «صاحبان کار» و حامیان «سلامت کارکنان» وجود داشت. این درگیری از روزی که من در آن‌جا مشغول شدم تا زمانی که آن‌جا را ترک کردم جزو چالش‌های اساسی مدیریت در آن مجموعه‌ی تولیدی محسوب می‌شد.

اگر اجبار قانونی مبنی بر حضور نمایندگان شبکه بهداشت و درمان در کارخانجات با بیش از ۲۰ نفر جمعیت نبود به جرات می‌توانم بگویم که مسوول بهداشت آن کارخانه یک روز هم در آن‌جا راه داده نمی‌شد. این در حالی بود که فعالیت‌های وی تماماً اقداماتی بود که به بهبود سلامت کارکنان و در نهایت و البته با کمی تأخیر منجر به بهبود تولید می‌گردید. به طور مثال اقداماتی که ایشان طی این مدت علی‌رغم ممانعت‌های مختلف به انجام رساند عبارت بودند از:

- آموزش موارد ایمنی
- رنگ آمیزی و نظافت کارگاه
- آزمایش و کنترل آب آشامیدنی کارخانه
- تعویض لباس کارهای کهنه و نامناسب کارکنان
- کنترل آلودگی هوای کارخانه و سیستم‌های تهویه
- انجام آزمایش‌های ادواری مربوط به سلامتی کارکنان
- بررسی وضعیت ارگونومی کارکنان در شرایط کاری مختلف
- کنترل سلامتی کارکنانی که با مواد شیمیایی خاص کار می‌کردند

## سلامت کارکنان: هزینه یا سرمایه‌گذاری

انسان امروزی که به تعبیری می‌توان آنرا انسان سازمانی نامید بیشتر عمر مفید خود را در سازمان، شرکت، موسسه و به طور عام «محیط کار» می‌گذراند. بدین جهت به این محیط باید به گونه‌ای دیگر نگریست.

گفته می‌شود که سازمان‌ها با هدف بهبود کیفیت زندگی انسان‌ها بوجود آمده‌اند، مگر نه اینکه کارآمدی سازمان منوط و وابسته به انسان است؟ اگر بخواهیم کرامت انسانی را در نظر بگیریم حتی با یک نگرش سودمحور چه عنصری به غیر از انسان و بیش از انسان بیشترین نقش را در بهره‌وری سازمان‌ها ایفا می‌کند؟ محوریت انسان به عنوان بازیگر اصلی در فعالیت‌های سازمانی برای استمرار موجودیت و هویت سازمانی ضروری است چرا که «حضور انسان حکایت از آبادانی دارد». مطابق با تعاریف جدید سلامت که عمدتاً مبتنی بر وجود تعادل و توازن در انسان است، توجه و اهمیت به هرآنچه که به بهداشت، سلامت و روحیه اعضای سازمان پرداخته و وی را متعادل و متوازن تر کند می‌تواند منجر به افزایش کارایی ایشان و کارآمدی سازمان گردد. یکی از خصلت‌های شایع فرهنگ ایرانی که در نتیجه در سازمان‌ها نیز اثر گذاشته «سودآوری کوتاه‌مدت» است که چنین ویژگی‌ای، رشد، توسعه و پیشرفت شرکت‌ها و سازمان‌های ما را کند نموده، یا مانع عملکرد موفق آن‌ها می‌گردد. مصادیق دیگر این خصیصه‌ی فرهنگی را می‌توان در کم توجهی به مقوله آموزش، منابع انسانی و هرگونه سرمایه‌گذاری با بازگشت تأخیری مشاهده نمود.

امروز برای خریداران و مبادله‌کنندگان جهانی روشن شده است که محصول سالم و با کیفیت نتیجه فرآیند با کیفیت و محیطی آراسته، پاکیزه، زیبا با همکاری سالم و با کیفیت و آراسته است و از این رو



سیدعلی حکم‌آبادی  
روانشناس صنعتی/سازمانی

## رنگ در محیط کار

هر رنگ برحسب سردی و گرمی خود تأثیر روانی خاصی بر انسان می‌گذارد. نیرو و اثر سحرآمیز رنگ‌ها را هنگامی بیشتر درک می‌کنیم که بدانیم تقریباً به طور متوسط دو سوم از وقتمان را در محیط‌های بسته هم‌چون فضاهای کاری سپری می‌کنیم، رنگ یکی از عوامل اصلی تعیین‌کننده‌ی سبک و سیاقی است که بدان طریق با محیط پیرامون خود ارتباط برقرار می‌کنیم.

در انتخاب رنگ توجه به موارد زیر لازم است:

■ فضای گرم یا سرد

■ مقدار نور مورد احتیاج

■ نوع فعالیت در این مکان

■ نوع رنگ‌های طبیعی در این مکان

■ کوچکتر یا بزرگتر به نظر رسیدن فضای اتاق

■ شکل اصلی اتاق: باریک و طولی یا کوتاه و پهن

■ فضایی برانگیزاننده و شاد یا فضایی ساکت و آرام

رنگ‌های گرم، سرخابی، نارنجی و زرد فراهم آورنده‌ی فضای کوچک و پر جنب و جوش هستند، در حالیکه رنگ‌های سبز، فیروزه‌ای، بنفش تیره و آبی فراهم آورنده‌ی فضای آرام‌تر و راحت‌تر و ساکت‌تر هستند.

## تأثیر نور در فضاهای مختلف

بسیاری بر این باورند که اهمیت نور، تنها در روشن کردن فضا به منظور قابل رویت ساختن آن است. در صورتی که با نگاهی به تاریخ معماری گذشته (تقریباً هر نوع معماری تاریخی) نور به عنوان یک عنصر مجزا، موثر و مفهوم‌بخش مورد توجه ویژه معماران بوده است. برخی تأثیرات نور بر بینایی و برخی دیگر بر مسایل روانی است. کار در محیط کم‌نور و همچنین در فضای پر نور اغلب موجب خستگی و تحریک‌پذیری فرد می‌شود. افرادی که در چنین محیط‌هایی فعالیت می‌کنند بازده مناسبی نداشته و اغلب ویژگی‌های منفی روانی از خود نشان می‌دهند.

در طراحی داخلی، نور و سیستم‌های روشنایی به چهار دسته اصلی تقسیم می‌گردد که توجه به هر چهار دسته برای طراحی فضای کاری سالم و سرزنده مهم است:

**نور طبیعی:** نور خورشید که به وسیله پنجره‌های دیواری و سقفی تامین می‌گردد و در بهبود روحیه افراد موثرترین نور است.

**سیستم‌های روشنایی عمومی:** نظیر چراغ‌های سقفی که یا نور را مستقیم یا غیر مستقیم بر سطوح کاری و فضا می‌تابند.

**نورپردازی ویژه کار:** نورهایی که جهت ایجاد روشنایی برای انجام کار خاصی تعبیه شدند. نظیر چراغ مطالعه‌های ویژه‌ای که روی میز کار طراحان نصب می‌گردد.

**نورپردازی موضعی و فانتزی:** سیستم‌های نوپردازی و روشنایی که جنبه تزیینی داشته و برای زیباتر کردن فضا استفاده می‌شوند.



نمونه نور پردازی عمومی مستقیم



نمونه نور پردازی عمومی غیر مستقیم



نمونه نور پردازی عمومی مستقیم

## فضای سبز در محیط کار

طبیعت منبع انرژی و حیات است، انسان در تعامل با طبیعت جان می‌گیرد، بر اساس تحقیقی که در دانشگاه ای اندام تکزاس انجام گرفته است، راز موفقیت بسیاری از سازمان‌ها در طبیعت نهفته است. این تحقیق نشان می‌دهد که تولید ایده، خلاقیت و مهارت‌های حل مسئله در محیط‌های کاری که گل و گیاه دارند، به‌طور چشم‌گیری افزایش می‌یابد. قرار دادن گیاه (از نوع گیاه‌هایی که در خاک هستند) در محیط کار برای سلامتی مفید است. بر اساس تحقیقی که توسط روانشناسانی از دانشگاه نرو و دانشگاه آپسالای سوئد انجام گرفته است، وجود گیاه در محیط کار سبب کاهش خستگی، استرس، خشکی گلو و سردرد می‌گردد. در این تحقیق ارتباط بین میزان مرخصی‌های استعلاجی و تعداد گیاهان در دیدرس ۳۸۵ کارمند بررسی شد. نتایج نشان داد که کسانی که از پشت میزشان گیاهان بیشتری را می‌دیدند، احتمال مریض شدن‌شان کمتر است.

## از زیبا دیدن تا زیبا آفریدن

گفته می‌شود که بشر عملاً هر چه هست و هر کاری انجام می‌دهد با درک او از فضا همبستگی دارد. مشاهده نظافت موجود در ایستگاه‌های مترو و مقایسه آن با دیگر فضاهای حمل و نقلی در شهر تهران ما را به برداشتی ساده و در عین حال مهم مبنی بر رعایت نظافت توسط مردم در محیط‌های تمیز و زیبا هدایت می‌کند. چشمان انسان با مشاهده زیبایی و هارمونی به وجد می‌آید، گوش انسان با شنیدن اصوات دلنشین، روح را وسعت می‌دهد، جسم آدمی در تعامل با محیطی مناسب، مشتاق به تکاپو و جنب و جوش می‌گردد. استفاده از عناصر طبیعی حیات مانند گل و گیاه و توجه به چشم و چشم‌انداز، رنگ‌ها و صداها، علامت‌ها و نشانه‌ها، هوا و دما زمینه‌ی تحقق این رویای دیرینه را در سازمان‌های ما ایجاد خواهد نمود تا بتوانیم با ایجاد محیط کاری کشنده، جذاب و اثربخش در سایه تلاش و زحمت دل‌سوختگان، موفق به ایجاد تجربه‌ای متمایز، خدمتی مناسب و محصولاتی دل‌ساخته برای مشتریان شویم.

«نه عادلانه نه زیبا بود جهان  
پیش از آن که ما به صحنه برآیم.  
به عدل دست‌نایافته اندیشیدیم  
و زیبایی، در وجود آمد.» شاملو



# ترس عقب ماندن از همتایان خود، قدرتمندترین عامل انگیزشی در محل کار

## به تعویق انداختن فروش و کسب افزایش کمسیون، یا انجام فروش سریع و افزایش شانس عضویت در باشگاه

لارکین در مقاله خود از تصمیم‌های واقعی صدها فروشنده‌ای که با این انتخاب مواجه بوده‌اند استفاده می‌کند تا «تمایل به هزینه کردن برای عضویت یک فروشنده در باشگاه را به صورت آماری تخمین بزند، یعنی زمانی که منتظر شدن برای کمسیون‌های بیشتر ارزشی برای فروشنده ندارد و می‌خواهد معامله را انجام دهد تا عضو باشگاه شود. آماری که از تمایل فروشنده‌ها برای هزینه کردن در این راستا در این شرکت نرم افزاری به دست آمد، تقریباً ۳۰۰۰۰ دلار بود. لارکین می‌گوید:

«تحقیق من نشان می‌دهد که فروشنده‌گانی که در مرز عضو شدن در باشگاه قرار دارند، حقیقتاً مایلند هزینه کنند تا از این مرز رد شده و به عضویت باشگاه در آیند.»

نکته مهمی که وجود داشت این بود که لارکین مشاهده کرد عضویت در باشگاه منافع مالی آشکاری در بر نداشت. اعضای باشگاه یک ستاره طلایی روی کارت خود دریافت می‌کردند، در کل شرکت شناخته می‌شدند، از مدیر عاملی یک نامه دریافت می‌کردند و به همراه بقیه اعضای باشگاه به یک سفر آخر هفته در یک ناحیه گرمسیری می‌رفتند. (درست است که این سفر صدها دلار ارزش داشت، اما ارزش مالی آن بسیار کمتر از یک کمسیون بزرگ بود.)

لارکین می‌افزاید: اعضای باشگاه چشم انداز بهتری برای ارتقای شغلی، به دست آوردن شغلی بهتر یا کسب کمسیون‌های بیشتر در آینده نداشتند. حقیقتاً تمام مساله این بود که آن‌ها به دنبال تأیید شدن در مقایسه با همتایان خود بودند و بسیاری از آن‌ها حاضر بودند هزینه آن را پردازند.

## احساس عدم امنیت به عدم صداقت منجر می‌شود

لارکین مقاله‌ای در سال ۲۰۰۹ به همراه همکار خود پنج‌امین ادلمن در HBS چاپ کرد به نام «آمار جمعیتی، دغدغه‌های شغلی یا مقایسه‌های اجتماعی: چه کسی شمار دانلود SSRN را دستکاری می‌کند؟» که بیان می‌کند، مقایسه اجتماعی می‌تواند به تقلب‌هایی منجر شوند که ناشی از احساس عدم امنیت است. این مقاله به بررسی موضوعی می‌پردازد که برای دانشگاهیان سراسر دنیا حائز اهمیت است:

## محبوبیت نسبی مقالات مخزن شبکه تحقیقات علوم اجتماعی (SSRN).

SSRN یک مخزن بسیار بزرگ مقالات آکادمیک است، با بیش از صد هزار نویسنده و پانصد هزار کاربر ثبت شده که امکان دیدن یا دانلود کردن هر مقاله‌ای درون سایت را دارند.

SSRN برای هر مقاله صفحه وبی درست می‌کند که شامل آمار می‌باشد مبنی بر این که آن مقاله چند بار دیده شده و چند بار دانلود شده است. سایت SSRN هم چنین لیست‌هایی از برترین‌ها در رشته‌های متعدد چاپ می‌کند که رتبه بندی مقالات بر اساس این است که مقاله چند بار دیده شده، دانلود شده یا مورد ارجاع قرار گرفته است.

هر پدر یا مادری می‌تواند به شما بگوید که اگر به یک فرزند خود شکلات بزرگی بدهید و سپس به سمت فرزند دیگر خود رفته و شکلات بزرگ تری به او بدهید، مطمئناً شادی و خوشی تبدیل به خشم می‌شود. ناگهان آن‌چه باید عامل لذت و شادی باشد تبدیل به یک بی‌عدالتی بزرگ می‌شود. «چرا شکلات او بزرگ‌تر از شکلات من است؟ این منصفانه نیست!»

یک مدیر کارگزینی نیز می‌تواند به شما بگوید که دنیای کسب و کار چندان متفاوت با مثال بالا نیست.

مهم‌ترین چیز مورد تأیید قرار گرفتن در مقایسه با همتایان آن‌ها بود و بسیاری از آنان حاضر بودند هر کاری برای رسیدن به این هدف انجام دهند.

ایان لارکین، استادیار واحد مذاکرات، سازمان‌دهی و بازار در دانشکده تجارت و کسب‌وکار هاروارد می‌گوید:

البته موضوع فقط پول هم نیست. در چندین مطالعه حاوی مقایسه‌های اجتماعی در محل کار، لارکین به این نتیجه رسیده است که قدرتمندترین عامل انگیزشی در محل کار، تمایل غریزی ما برای مقایسه عملکرد خودمان با عملکرد دیگران است.

او می‌گوید: «رشته اقتصاد همواره نگاهی منطقی به اشخاص داشته است و حجم بسیار زیادی از ادبیات این رشته بر انگیزه‌های مالی و این ایده ساده تمرکز دارد که داشتن انگیزه‌های مالی باعث می‌شود اشخاص سخت‌تر کار کنند. اما پژوهش من نشان می‌دهد که «مقایسه‌های اجتماعی» در تصمیم ما بر سخت کار کردن و این که چه تصویری از عملکرد خود داریم، به همان اندازه اهمیت دارند.»

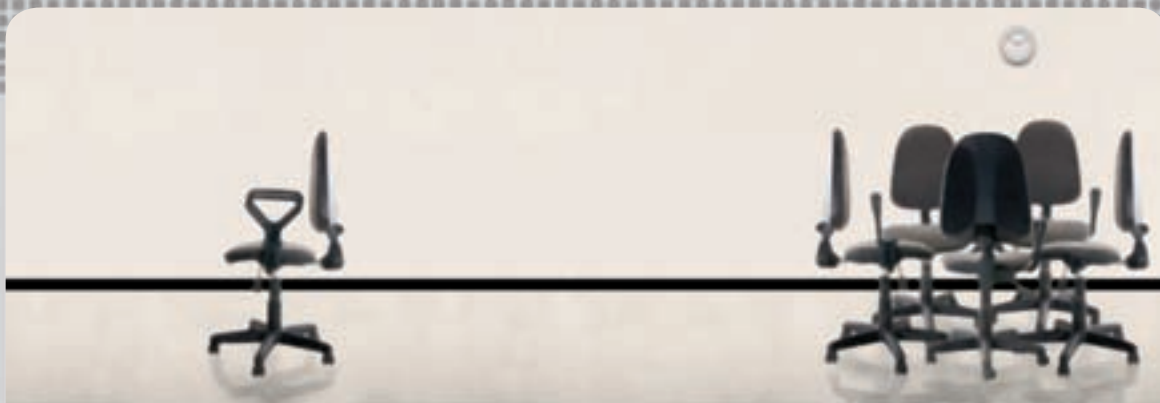
## ستاره طلایی ۳۰۰۰۰۰ دلاری

لارکین در مقاله خود در سال ۲۰۰۹ با عنوان پرداخت ۳۰۰۰۰۰ دلار برای یک ستاره طلایی، یک بررسی عملی درباره ارزش تأیید شدن از سوی همتایان در میان فروشنده‌گان نرم افزار، بیان می‌کند که قدرت مقایسه‌های اجتماعی می‌تواند به تصمیمات مالی غیرمنطقی منجر شود.

این مقاله به تشریح یک تحقیق میدانی در یک شرکت بزرگ نرم‌افزاری می‌پردازد که در آن جا بخش عمده‌ای از درآمد فروشنده‌گان بر پایه کمسیون فروش آن‌ها تعیین می‌شود. این شرکت هم چنین یک انگیزه مشترک دیگر را برای فروش ایجاد کرده است، عضویت در «باشگاه مدیر» برای آن دسته از کارمندی که بیشتر از ۹۰ درصد همتایان خود در یک سال، نرم افزار فروخته باشند.

هم چنین این شرکت از یک برنامه «افزایش کمسیون» در طول هر سه ماه کاری استفاده می‌کند، به این معنی که فروشنده‌ای که انتظار حجم بالایی از فروش را در آغاز یک سه ماهه کاری داشته باشد، به ازای فروش بیشتر از آن حد در همان بازه، کمسیون بیشتری دریافت خواهد کرد. فروشنده‌ای که انتظار فروش زیادی را در آغاز سه ماهه کاری داشته باشد، طبیعتاً هر فروش ممکن دیگری را تا اواخر آن سه ماهه کاری به تعویق می‌اندازد تا از برنامه افزایش کمسیون بهره‌مند شود.

اما فروش سریع پیش از پایان سال می‌تواند کمک کند تا از فروشنده قدردانی ویژه‌ای با عضویت در باشگاه به عمل آید. بنا بر این فروشنده با یک انتخاب مواجه می‌شود:



نزدیک بود در لیست برترین‌ها قرار بگیرد یا این موقعیت را از دست بدهد، افزایش می‌یافت. (مضحک این جاست که یکی از مقالاتی که در SSRN بیشترین دنالودها را داشته مقاله‌ای است با این نام، « من چیزی برای پنهان کردن ندارم » و سوء برداشت‌های دیگری از حریم خصوصی).

لارکین می‌گوید: « باز هم آن چه برای ما شگفت‌آور بود این بود که با در نظر گرفتن دلایل اقتصادی به چه نتایج کمی در این خصوص رسیدیم. بدون شک آن چه این رفتار را به بهترین نحو پیش‌بینی می‌کرد، ترس پایین‌تر بودن از همتایان در سطح اجتماع بود.» ( کسانی که وسوسه می‌شوند آمار دنالود یک مقاله را بالا ببرند باید توجه کنند که اکنون شرایط سایت SSRN تصریح می‌کند تلاش برای دست بردن در شمار دنالود یک مقاله برخلاف قوانین سایت است و سازمان حق محروم کردن کسانی که چنین سوء استفاده‌ای انجام دهند را برای خود حفظ می‌کند).

### پیامدها برای مدیران پرداخت حقوق

شواهدی که از دنیای نرم افزار و دانشگاهیان به دست آمد، نشان می‌دهد هنگامی که شرکت‌ها طرح‌هایی برای پاداش دادن به کارمندان خود می‌ریزند، باید مقایسه‌های اجتماعی را در نظر داشته باشند. لارکین این موضوع را در مقاله «هزینه‌های روانشناختی خرج کردن برای عملکرد، پیشنهادهایی برای پاداش دادن استراتژیک به کارمندان» مطرح می‌کند، مقاله‌ای که او به همراه فرانچسکا جینو، همکار خود در HBS و هم چنین لامار پیرس از دانشگاه واشینگتن چاپ کرد. نویسندگان این مقاله معتقدند که پرداخت حقوق یک کارمند تنها بر اساس عملکرد او یک استراتژی نا کارآمد است و می‌تواند به تخریب یا ایجاد حس تنفر در کارمندی که حس می‌کنند از همکاران خود درآمد کمتری دارند، منجر شود. بنابراین، یک مقیاس درآمدی استاندارد شده که با برنامه‌های انگیزشی جنبی ترکیب شده باشد، می‌تواند بهترین راه برای انگیزه دادن به کارمندان باشد.

در این مقاله می‌خوانیم: «وقتی که کارمندان تصمیم می‌گیرند چه مقداری تلاش و کوشش از خود بروز دهند، نه تنها آن‌ها حقوق و پاداش خود را در نظر دارند، بلکه آن‌ها وضعیت همتایان خود از این لحاظ را نیز در یک مقایسه اجتماعی در نظر می‌گیرند.»

این نکته مهمی برای اندیشیدن است، با توجه به این که Facebook, LinkedIn و دیگر سایت‌های این چنینی به اشتراک گذاشتن اطلاعاتی را که قبلاً برای خودمان نگاه می‌داشتیم، اجتناب‌ناپذیر کرده است.

مترجم: آزاده معدنیان

منبع: hbs

اکتبر ۲۰۱۱

برخی از محققان توجه بسیاری به تعداد دنالود گزارش شده از مقاله خود داشتند. لارکین می‌گوید که یک شخص حقوقی برجسته آکادمیک، بررسی لحظه به لحظه شمار دنالود مقاله خود را مانند اعتیاد به مواد مخدر توصیف می‌کرد.

قبلاً سایت SSRN به طور نامحدود اجازه دنالود مقالات را می‌داد و بیشتر آن دنالودها در شمار دنالودهای گزارش شده برای هر مقاله تاثیر داشتند. پس از مدتی معلوم شد بسیاری از نویسندگان مقالات با دنالود چند باره مقاله خود به دستکاری سیستم شمارش دنالود می‌پرداختند تا این که دیگران شمار بالای دنالود را ببینند و تصور کنند که این مقالات خاص از محبوبیت بالایی برخوردارند. SSRN حالا برای مقابله، سابقه زمانی دنالود هر مقاله را با جزئیات نگه می‌دارد و قادر است تشخیص دهد که مقالات توسط یک شخص به دفعات دنالود می‌شوند.

لارکین می‌گوید، « مثل این است که سوپرمارکتی داشته باشیم که فروشنده ندارد و هر کسی به داخل می‌آید می‌تواند چیزی بدزد یا هزینه خرید خود را پرداخت کند. اما یک دوربین ویدئویی هست که کسی از آن خبر ندارد و حرکات همه آدم‌ها را ثبت می‌کند. برخی از دانشگاهیان برای سال‌ها شمار دنالود مقالات خود را بالا می‌بردند و به این خاطر مجازات هم نمی‌شدند، اما ما دقیقاً می‌توانستیم ببینیم چه کسانی و در چه شرایطی این کار را انجام می‌دهند.»

لارکین و ادلمن در پژوهش خود با SSRN یک گروه تحقیقاتی تشکیل دادند و تصمیم گرفتند تعیین کنند چه عواملی باعث می‌شود دانشگاهیان شمار دنالود مقالات خود را بالا ببرند.

لارکین می‌گوید، « ما به عنوان اقتصاددان بر این باور بودیم که این‌ها احتمالاً اشخاصی هستند که به زودی می‌خواهند پستی تصدی کنند، یا افرادی‌اند که به تازگی فارغ التحصیل شده‌اند و می‌خواهند به این طریق خود را مطرح کنند. افکار ما بر مبنای مدل اقتصادی همیشگی بود؛ یعنی این که افراد این کار را به خاطر دلایل منطقی ارتقای شغلی انجام می‌دهند.»

لارکین این فرضیه را با مکس بزمن، همکار و مشاور عالی خود در HBS در میان گذاشت و دید که او تئوری متفاوتی در ذهن دارد. لارکین می‌گوید، مکس به من گفت:

« شرط می‌بندم اشخاص به این دلیل این کار را انجام می‌دهند که از این که مقالاتشان به اندازه مقالات همکارانشان دنالود نمی‌شود احساس بدی دارند.» پس ما تصمیم گرفتیم این موضوع را بررسی کنیم.

معلوم شد که بزمن حق داشت. این دو محقق دریافتند که وقتی مقاله همکار یکی از نویسندگان در سایت مورد توجه واقع می‌شد یا وقتی یک مقاله مشابه با مقاله نویسنده مزبور به تازگی منتشر می‌شد و توسط خوانندگان زیاد دنالود می‌شد، احتمال این که آن نویسنده مقاله خود را مکرراً دنالود کند بیشتر

می‌شد. دنالودهای گمراه کننده هم چنین در زمان‌هایی که مقاله‌ای



## نتیجه يك زندگي معمولی



چند سالی بچه ها هم وارد زندگی دکتر شدند. بچه هایی بسیار عادی. دکتر به جای ثبت نام بچه های خود در گرانترین مدارس خصوصی، آن ها را در مدرسه ی دولتی محله خود ثبت نام کرد. دکتر هیچ گاه از آن ها نمی خواست که شاگرد اول مدرسه شوند و به آن ها فهماند که درس خود را در حد نیاز فرا گیرند و قبول شوند. بچه ها هم با نمره های متوسط کلاس ها را قبول می شدند و از شیوه زندگی خود لذت می بردند. از مدرسه برمی گشتند، در کنار پدر و مادر خود ناهار می خوردند، کمی استراحت می کردند، سپس درس می خواندند، عصر هم بازی می کردند و شب قبل از خواب به همراه پدر خود به پیاده روی می رفتند. اما زندگی دکتر این گونه به پایان نرسید. پیچ کوچکی در جاده ی زندگی دکتر به وجود آمد. تصمیم گرفت از کشورش خارج شود و به کشور دیگری مهاجرت کند. دوستان دکتر هم در تلاش بودند تا مهاجرت کنند و در کشورهای جهان اول به بهترین ها برسند. لذا روزها را در صف های بلند سفارتخانه های آمریکا، بریتانیا و استرالیا می گذرانند و مدام به دنبال آشنایی بودند تا چند روز زودتر از بقیه به آرزوهایشان برسند. اما دکتر کشوری بسیار «معمولی» را انتخاب نمود که هیچ گونه صافی در سفارتخانه های آن وجود نداشت. او به کشور مالدیو رفت و در بیمارستانی مشغول به کار شد. خانه ی ساده ای کرایه کرد و همسر و بچه هایش را به آن جا برد. دو چرخه ای برای خود و بچه هایش خرید و بعد از اتمام کار به همراه خانواده از مناظر زیبای مالدیو لذت می بردند. آخر هفته ها به مسافرت می رفتند و دوستان فراوانی پیدا کردند. تا این که دکتر روزی اطلاعیه ای در روزنامه دید که در آن سازمان بهداشت جهانی (WHO) از چند دکتر عمومی، بدون مدرک تخصص و با تجربه چند ساله خواسته بود تا به یکی از روستاهای دور افتاده در استرالیا رفته و در بیمارستانی مشغول به کار شوند. دکتر برای این شغل اقدام نمود و به استرالیا مهاجرت کرد.

دولت خانه ای در روستا به او داد و او در بیمارستان مشغول به کار شد. بعد از چند سال به خاطر حسن برخورد و حس نوع دوستی و پشتکارش به ریاست بیمارستان رسید. دولت ۲۰۰۰ متر زمین زراعی به او اختصاص داد و دکتر نیز به کمک فرزندان معمولی خود آن جا را به مزرعه ای آباد تبدیل نمود. در حال حاضر او در خانه ای با ۵۰۰۰ متر مربع مساحت زندگی می کند و جگوار خود را در کنار پورشه ی همسرش در پارکینگ اختصاصیشان نگه می دارد و بچه ها و همسر معمولی او در کنارش هستند. می خواهم بگویم علاوه بر بهترین شدن، شاگرد اول شدن، پولدارترین شدن، راه دیگری هم در زندگی وجود دارد.

### راه «اعتدال» و «معمولی» بودن.

این همان راهی است که تمام شادی در آن وجود دارد. اما ما راه بهترین ها را انتخاب می کنیم و در این راه آن قدر با سرعت می رویم که شادی های زندگی را یکی پس از دیگری جا می گذاریم و در آخر راه تنها می مانیم، بدون شادی و لذت. کاش ما هم شاد بودن و لذت بردن از زندگی را بر موفقیت و بهترین شدن ترجیح دهیم. کاش ما هم «معمولی» باشیم!

این داستان یک دکتر است. دکتر داستان ما در حال حاضر در استرالیا زندگی می کند. زندگی بسیار مرفه ای دارد، زندگی که هیچ یک از همکلاسی هایش خواب آن را هم نمی دیدند. همه ی ما می خواهیم در زندگی به بالاترین چیزها دست یابیم. در هر کلاس می خواهیم شاگرد اول باشیم، گران ترین لباس های بازار را بخریم، کفش های مان جزو کفش های تک باشد، بلندترین و گران ترین اتومبیل شهر را می خواهیم، زیباترین و خوشگل ترین دختر شهر را می خواهیم، دوست داریم بچه هایمان از زیباترین و بهترین بچه های مدرسه خود باشند. می خواهیم بهترین پست ها را داشته باشیم، دلمان می خواهد اگر کاری را شروع کردیم، یک شبه به اوج برسیم و همه ما را به عنوان الگوی «موفقیت» بشناسند.

اما دکتر داستان ما انسان کاملاً متفاوتی بود. او می خواست یک زندگی «معمولی» داشته باشد. در هیچ امتحانی قصد نداشت رتبه ی اول را کسب کند. هنگامی که همکلاسی هایش کل شب مشغول حفظ کتاب و جزوه بودند، یا در حال جا کردن خود در دل اساتید برای گرفتن نمره ای بالاتر، او تنها ۲ یا ۳ ساعت مطالعه می کرد و سپس بدون هیچ استرسی به خواب عمیقی فرو می رفت و عقیده داشت که نمی تواند برای چند نمره اضافی خواب خود را «فدا» کند. همکلاسی هایش «ساده زیستی و معمولی» بودن او را مورد تمسخر می گرفتند و او را «احمق» می نامیدند، اما دکتر راضی و خوشحال بود. با نمره ای متوسط MBBS

(پزشکی عمومی در کشورهای هند و پاکستان) خود را گرفت. تمام همکلاسی هایش بعد از اخذ مدرک پزشکی عمومی، تلاش خود را چند برابر کردند تا بتوانند تخصص خود را بگیرند و جزء بهترین های جامعه باشند ولی دکتر تصمیم گرفت درس خواندن را متوقف کند و در یک بیمارستان کوچک به عنوان دکتر شیفت شروع به کار کرد. دوستان او بعد از کار در شیفت صبح به کلینیک های خصوصی می رفتند و ناهار خود را با عجله به اتمام می رساندند تا مریض های بیشتری را ویزیت نمایند و شبها نیز مشغول خواندن جزوه های تخصصی خود بودند. اما دکتر بعد از برگشت از بیمارستان با آرامش کامل ناهار می خورد،

کمی استراحت می کرد و عصر هنگام به پیاده روی می رفت، تلویزیون نگاه می کرد، کتاب می خواند، موسیقی گوش می کرد، به دیدن دوستان و آشنایان خود می رفت، و اگر مریضی به در خانه او مراجعه می کرد بدون هیچ شکایتی به صورت رایگان او را معالجه می کرد. او به فکر افزایش درآمد خود نبود و با همان حقوق اندک تلاش می کرد از زندگی لذت ببرد. خانه ی کوچکی کرایه کرد، کولر گازی هم وصل نکرد. یخچال کوچکی برای آشپزخانه ی کوچکش خرید و با موتور به سرکار رفت.

در این هنگام پدر و مادرش از او خواستند ازدواج کند. دکتر در این باره نیز «معمولی» رفتار کرد. هنگامی که تمامی دوستانش به دنبال زیباترین، پولدارترین و خانواده دارترین دختران می گشتند، دکتر با دختری معمولی از خانواده ای ساده و متوسط ازدواج نمود. با هم به خانه ی کوچک خود رفتند و با شادی به زندگی ادامه دادند. بعد از

# و من دایره های روحم را کشف کردم!



آموزگاران و شاید هم افرادی که تنها برای وقت گذرانی خوبند، بیرون رفتن و خندیدن، چیزی به تو اضافه نمی کنند ولی در عین حال هم باعث نمی شوند که حس بدی نسبت به خودت داشته باشی.

## دایره سوم

همکاران و اقوامند و شاید هم آدم های خنثی، کسانی که نقش بسیار کوچکی در چند ساعت از زندگی تو ایفا می کنند و تاثیر آن ها نیز تنها همان چند ساعتی است که با آن ها هستی هیچ زمانی در غیر از ساعت ملاقاتشان به آن ها فکر نمی کنی و به راحتی می شود با فرد دیگری جایگزین شوند. افراد این دایره در محدوده کار و وظایفشان با تو هستند و لاغیر.

## دایره چهارم

سر آغاز عزم راسخ توست! آن ها کسانی هستند که در کار تو اختلال ایجاد می کنند افراد این دایره لزوماً با خود واقعی تو مرتبط نیستند حتی ممکن است رییس اداره ای باشد که تنها دورادور با کار آن ها در ارتباطی. افراد این دایره در زندگی اجتماعی و حرفه ات مهم هستند. در کنار آن ها نمی توانی راحت باشی و وقتی آن ها را می بینی شاید حتی آشفته و پریشان شوی.

## دایره آخر

جای دورترین افراد است. جای آدم هایی که به تو لطمه زده اند، تحقیر کرده اند، کسانی که همیشه به تو انرژی منفی می دهند و احساسات زجرآوری را با آن ها تجربه می کنی. خوب اکنون که جای هر گروه را تعیین کردی اجازه نده کسانی که در دایره آخر جای دارند مستقیماً روح و روان تو را هدف قرار دهند. نگذار کسی اولویت زندگی تو باشد، وقتی تو فقط یک انتخاب در زندگی او هستی. یک رابطه بهترین حالتش وقتی است که دو طرف در تعادل باشند. شخصیت خودت را برای کسی تشریح نکن چون کسی که تو را دوست داشته باشد به آن توضیحات نیازی ندارد و کسی که از تو بدش بیاید، باور نمی کند!

وقتی دائم بگویی گرفتارم، هیچ وقت آزاد نمی شوی.  
وقتی دائم بگویی وقت ندارم، هیچ وقت زمان پیدا نمی کنی.  
وقتی دائم بگویی فردا انجامش می دهم، آن فردا هیچ وقت نمی آید!

وقتی صبح بیدار می شویم دو انتخاب داریم:  
برگردیم بخوابیم و رویا ببینیم،  
یا بیدار شویم و رویاهایمان را دنبال کنیم.  
انتخاب با توست...

ما کسانی که به فکرمان هستند را نگران می کنیم و حتی به گریه می اندازیم و گریه می کنیم برای کسانی که حتی لحظه ای به فکر ما نیستند!

این یکی از حقایق عجیب زندگی است، و اگر این را بفهمی، هیچ وقت برای تغییر دیر نیست!

پنج دایره دور روحم کشیدم، و خودم را در مرکز این دایره ها قرار دادم.

در دایره اول نام افرادی را نوشتم که حال و هوای خوبی به من می دهند و در دایره پنجم که دورترین دایره به مرکز بود نام کسانی را که از دنیای من فاصله دارند و بیشترین کشمکش را با آن ها دارم. همه ما دلمان می خواهد که احساسی خوب در مورد خودمان داشته باشیم و گاهی اوقات نداریم!

گاهی حال و هوای ما در مورد خودمان بستگی به تاثیری دارد که دیگران روی ما می گذارند

نمی توانی آن هایی که در دایره آخر هستند و سعی می کنند که اعتماد به نفس ما را از بین ببرند مجبور کنی که دوستت داشته باشی. گاهی حضور در کنار افراد نامناسب باعث می شود حتی در مقایسه با تنهایی، بیشتر احساس تنهایی کنی. در چنین وضعیتی تلاش برای ایجاد تغییر و تحول ممکن است باعث شود راحت را گم کنی یا شاید باعث شود وجود خودت که تو را « تو » می کند را از دست بدهی. گاه سال ها طول می کشد تا یاد بگیری چگونه از خودت مراقبت کنی. به همین دلیل بسیار مهم است که افرادی را در اطرافت داشته باشی که دوستت بدارند حتی گاهی بیشتر از آن چه که خودت می توانی خودت را دوست داشته باشی در مواجهه با افراد از خودت بپرس این فرد چه حسی در من ایجاد می کند...

- در کنار او می توانم خودم باشم؟
- یا او می توانم رو راست باشم؟
- می توانم به او هر چه می خواهم بگویم؟
- در کنار او احساس راحتی می کنم؟
- وقتی او وارد می شود چه حسی به من دست می دهد؟
- و وقتی می رود چه حالی می شوم؟
- وقتی با او هستم احساسات واقعی ام را پنهان می کنم یا با او روراستم؟
- آیا او باعث می شود احساس حقارت کنم یا به خودم ببالم؟

فلسفه وجود این ۵ دایره، شناخت است، نه پیش داوری پس با خودت روراست باش.

با افرادی که در نظر تو بد خلق اند، مدارا کن و خودت را مقید نکن که چون به صرف این که با کسی در سر کار و یا اوقاتی ممتد هر روز زمانی را می گذرانی باید او را در دایره اول و نزدیک به خودت جای دهی.

## دایره اول

در این دایره افرادی را بگذار که از صمیم جان به آن ها اعتماد داری حتی اگر هر روز آن ها را نمی بینی ولی وجود آن ها باعث حس خوب و ارزشمندی در تو می شود.

از خودت بپرس در مورد افکار و خواسته هایم به چه کسی می توانم اعتماد کنم؟

آن ها همان کسانی هستند که در دایره اول جای دارند. با این افراد و در کنار آن ها، قدرتمندی، ارزش های مشترک با آن ها داری و با حضور آن ها در زندگیت، دنیا را زیباتر می بینی، دوستان و همراهانی خارق العاده!

## دایره دوم

جای کسانی است که به رشد معنوی تو کمک می کنند. مریبان...



# گشت و گذار



- مهاجرت
- آموزش ضمن خدمت، ضامن پرهیز از ایستایی و رکود
- پدر
- دو دیدگاه و دو نتیجه
- دانستنی های کامپیوتر های جیبی یا PDA ها
- بینش تصمیم گیری خوب
- بنیاد کودک



## مهاجرت



علی عبدی  
کارمند امور اداری

به لهجه زبانی، نژاد گرایی و سایر رفتارهای مخالف خود و خانواده خود مواجه می‌شوند. مهاجرت به نفع کشورهای فقیر نیز می‌باشد و این فقر در لقای نیروی کار مازاد به سوی سرزمین‌هایی که فرصت کار در آن مهیاست سرازیر می‌شوند. مهاجرت بین المللی منجر به کسب مهارت و آموزش می‌شود. کشورهای فقیر تمایلی به از دست دادن نیروهای متخصص ندارند اما راه حل این مشکل این نیست که نیروی کار آماده در جایی باشد که به کار گرفته نشود و یا محروم از کار کردن باشد. اما این مهاجرت و این سیر حرکت همه اش به نفع سرزمین‌های میزبان نیست. چرا که با این حرکت، فرهنگ‌های بسیاری در مقابل هم قرار می‌گیرند و مشکلات فراوانی را موجب می‌گردند.

یکی از این موارد را می‌توان به سادگی در سطح شهر بزرگی هم چون تهران لمس نمود. گوناگونی فرهنگ‌ها و رسوم و آداب، و سایه آن در ترافیک حل ناشدنی پایتخت. درست همانند معطلاتی که در پس زندگی‌های آپارتمانی وجود دارد. نداشتن الگوی تمرین شده و نهادینه شده باعث درگیری‌های بسیار و اتفاقات ناگوار در این هم زیستی بدون چارچوب شده و در آینده نیز خواهد شد.

این که همه ما ایرانی هستیم دلیل قانع کننده برای همزیستی نخواهد بود. همان طور که حتما شما هم لمس نمودید ما آن طور که در تهران رانندگی می‌کنیم در مشهد، یا تبریز یا اصفهان نمی‌کنیم. هر چند که قوانین در همه جا یکسان است اما شکل آن در اجرا با هم فرق می‌کند و همه این مسایل ریشه در وضع اقتصادی و فرهنگی بومی منطقه دارد.

مهاجرت عبارت است از جابه‌جایی مردم از مکانی به مکان دیگر برای کار یا زندگی. مردم معمولاً به دلیل دور شدن از شرایط و عوامل نامساعد مانند: فقر - کمبود غذا - بلایای طبیعی - جنگ - بیکاری و کمبود امنیت مهاجرت می‌کنند. دلیل دوم می‌تواند شرایط و عوامل مساعد جذب کننده مانند امکانات بهداشتی بیشتر - آموزش بهتر - درآمد بیشتر و مسکن بهتر در مقصد مهاجرت باشد. کشورهای صنعتی برای گردش اقتصاد خود به نیروی کار ارزان مهاجرین نیاز دارند. مهاجرین به ویژه در بخش‌های کشاورزی - ساختمان - رستوران داری و هتل داری - مراقبت از سالمندان - نظافت و خدمتکاری منازل مشغول به کار هستند. موانع مهاجرت فقط مسائل قانونی نیستند بلکه موارد طبیعی هم خیلی نیرومند هستند. مهاجرین هنگام ترک کشورشان باید خیلی چیزهای مورد علاقه را از قبیل خانواده، دوستان، شبکه حمایتی و فرهنگ خود را هم ترک گویند. آن‌ها همچنین باید دارایی‌های خود را به مقدار زیاد به پول نقد تبدیل کنند که خرج مسافرت و مهاجرت خود را تأمین کنند و وقتی به شهر جدید می‌رسند خیلی چیزهای غیر مطمئن و پیش بینی نشده مانند پیدا کردن کار، محلی برای زندگی، قوانین جدید، الگوهای فرهنگی جدید، مسائل مربوط





## آموزش ضمن خدمت، ضامن پرهیز از ایستایی و رکود

آنان شکوفا گردد. این هدف از طریق ایجاد فرصت های آموزشی جهت کارکنان تحقق می یابد. آموزش کارکنان فرایندی است که انطباق و سازگاری کارکنان سازمان را با محیط بیرون فراهم می آورد..

در نتیجه کارکنان آموزش دیده نسبت به کارکنان آموزش ندیده به تغییرات سازمانی و هم چنین تغییرات جامعه آگاهانه تر واکنش نشان می دهند و از آن جا که حیات و ادامه زندگی سازمان تا حدود زیادی به دانش و مهارت کارکنان آن بستگی دارد، افراد ماهرتر و آموزش دیده تر نقش مؤثرتری در کارآمدی و بهره وری سازمانی خواهند داشت. از طرف دیگر آموزش با افزایش میزان اطلاعات، دانش، مهارت ها و قابلیت های کارکنان، آنان را برای ایفای وظایف و قبول مسوولیت های جدیدتر، آماده تر و مجهزتر می کند. به طور کلی در سازمانی که به رشد کمی و کیفی دانش و مهارت کارکنان خود می اندیشد و پیوسته فعالیت های آموزش در آن در جریان است افراد به طور مستمر توانایی های خود را افزایش می دهند و چگونه آموختن و به کار بستن را می آموزند. در چنین سازمانی، ابتکار، ابداع، ارتقای آگاهی و دانش افزایی به نوعی رفتار همگانی مبدل می شود و توفیق در تحقق اهداف سازمانی امری قطعی است و هرگز سازمان دچار جمود فکری نخواهد شد.

بسیاری از صاحب نظران درباره اهمیت و نقش آموزش در جامعه اظهار نظر کرده اند که در این مختصر مجال پرداختن به همگی آنها مقدور نیست و فقط به برخی از آنها به عنوان نمونه اشاره می شود.

■ **پیتر دراکر** عقیده دارد که علی رغم هزینه های سنگین تربیت نیروی کار، آموزش همراه با اعمال صحیح مدیریت در مدتی کوتاه هر کشور عقب مانده ای را در زمره کشورهای پیشرفته و برخوردار از بهره وری بالا قرار می دهد.

■ **ساخارو یولوس** بر این باور است که آموزش نه تنها یکی از حقوق اولیه و اصلی انسان است بلکه اصولاً رکن اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه نیز به حساب می آید.

■ **به نظر هار بیسون**، کشوری که قادر به توسعه مهارت و دانش مردم و بهره گیری از آن در رشد اقتصاد ملی نباشد در حل مشکل توسعه نیافتگی نیز ناتوان خواهد بود.

■ **فیتر جرال**، رییس سابق کمپانی بریجستون - فایزستون بر این عقیده است که اصلی ترین راه ارتقای بازده یک موسسه بالا بردن درک کارکنان آن در مورد برنامه ها و هدف های موسسه که خود از طریق آموزش مستمر و برقراری ارتباط گسترده و مداوم با کارکنان فراهم می شود.

برای نیل به بازده بالا مدیریت موسسه باید سخاوتمندانه ولی با برنامه، در آموزش کارکنان خود سرمایه گذاری کند. به اعتقاد جرال آموزش هرگز نباید به آموزش تخصصی کارکنان محدود شود بلکه باید ایجاد نوعی « فرهنگ کاری » جدید در کارکنان را مورد توجه قرار دهد.

دلیل عمده بازده بالای نیروی انسانی و شکوفایی اقتصادی کشورهای چون ژاپن و آلمان در سال های بعد از جنگ جهانی دوم اهمیت دادن به آموزش به ویژه، آموزش کارکنان است و در واقع



سعید فلاح  
واحد تضمین کیفیت

در دنیای در حال تغییر کنونی ضرورت آموزش در سازمان ها و نهادهای به دلایل فراوان پذیرفته شده است. تغییرات سریع و عمیق علمی سبب شده است که هر از چند گاهی مطالب و نظریه های جدیدی وارد میدان زندگی شود که برای ادامه حیات به ناچار باید علوم و معارف جدید را آموخت و برخی از نظریه های قدیمی را که کارایی ندارند، کنار گذاشت. تغییرات فن آوری سبب دگرگونی در شبکه ها و روش های سازمان می شود و هر تغییری کسب دانش و مهارت های جدید را ضروری می سازد. میزان کمی و کیفی این تغییرات آن قدر زیاد است که گاهی اوقات مدیران و کارکنان را دچار وحشت می کند و ممکن است احساس کنند که فرصت و توان سازگاری با این تغییرات را ندارند. با همه سختی ها و مشکلات باید پذیرفت که ادامه حیات سازمان تا حدود زیادی به دانش، آگاهی و مهارت های گوناگون و جدید بستگی دارد.

هرچه دانش و مهارت های کارکنان با نیازهای جامعه و پیشرفت های علمی، تغییرات فن آوری هماهنگی و انطباق بیشتری داشته باشد درجه اطمینان از موفقیت فرد و سازمان بالاتر می رود. گاهی اوقات، رشد فردی، داشتن انگیزه، تخصص و پرهیز از ایستایی و رکود فرد عامل اساسی یادگیری و کسب دانش می شود. اساس بهسازی سازمانی که به نام های دیگری چون توسعه و بالندگی سازمانی نیز خوانده شده بهسازی نیروی انسانی است که به صورت های مختلف ( آموزش قبل از خدمت و ضمن خدمت ) سازمان ها انجام می شود. در مقاله حاضر کوششی نیز جهت روشن ساختن مفاهیم و ضرورت و اهمیت آموزش های ضمن خدمت و جایگاه آموزش در بین فعالیت های سازمان است و در این راستا رابطه آموزش ضمن خدمت با افزایش کیفیت و کارایی کارکنان نیز مورد بحث قرار خواهد گرفت. هدف نظام آموزش و بهسازی در یک سازمان به عنوان یکی از کارکردهای مهم مدیریت منابع انسانی فراهم آوردن زمینه است که بر اساس آن توانایی های بالقوه افراد به فعل در آید و استعدادهای

رشد مهارت ها و قابلیت های کارگزاران و کارکنان مراکز تولیدی - صنعتی و خدماتی این کشورها بر اثر بهره گیری از فرصت های آموزشی میسر شده است.

شایان ذکر است اگر آموزش کارکنان را هزینه به حساب آوریم، هنگام مواجه شدن سازمان با کمبود بودجه و مشکلات مالی، بودجه آموزش جزو اولین بودجه هایی است که کاهش می یابد. اما اگر اصول و ارزش ها و نگرش های حاکم بر سازمان، نیروی انسانی را مهم ترین سرمایه سازمان تلقی کند، حتی در سخت ترین شرایط مالی هم، اگر بودجه آموزش افزایش نیابد حداقل کاهش نخواهد یافت. مفهوم و فواید آموزش ضمن خدمت آموزش ضمن خدمت یا آموزش کارکنان عبارت است از کلیه کوشش ها و فعالیت هایی که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت های فنی و حرفه ای و هم چنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان سازمان به عمل می آید تا آن ها را به نحو احسن آماده انجام وظایف و مسوولیت های خود کند. فواید آموزش ضمن خدمت را می توان فهرست وار به شرح زیر بیان کرد:

- ۱ تسهیل در راه رسیدن به اهداف سازمانی
- ۲ بهبود کمی و کیفی محصولات یا خدمات ارائه شده توسط سازمان
- ۳ ایجاد هماهنگی در نحوه انجام کارها در سازمان
- ۴ تقلیل سطح حوادث و سوانح در محیط کار
- ۵ تقویت روحیه پرسنل و ایجاد ثبات در سازمان
- ۶ کاهش در نظارت های مستقیم و غیرمستقیم
- ۷ کاهش میزان ترمرد و نزاع و کشمکش، غیبت، تأخیر و سایر رفتارهای ناهنجار گروهی در محیط کار
- ۸ تقلیل میزان هزینه های عمومی در سازمان از قبیل هزینه های خدماتی، قیمت تمام شده کالا، کارگزینی
- ۹ افزایش میزان سوددهی و اثرات استفاده از سود حاصل شده جهت رفاه کارکنان
- ۱۰ تقویت حس وفاداری و همبستگی کارکنان نسبت به سازمان
- ۱۱ جلوگیری از تداخل مسوولیت ها و وظایف و کاهش دوباره کاری ها در سازمان
- ۱۲ شکوفا کردن استعدادهای نهفته کارکنان
- ۱۳ ایجاد حس انعطاف پذیری لازم در کارکنان
- ۱۴ ایجاد زمینه رشد و موفقیت در امور شغلی
- ۱۵ ایجاد زمینه موفقیت در امور اجتماعی، انفرادی و خصوصی

لازم به ذکر است آموزش کارکنان با تمام مزایایی که دارد، گاهی مشکل ساز می شود و آن زمانی است که افراد برای طی دوره ها انگیزه کافی ندارند و صرفاً برای رفع مسوولیت یا کسب گواهینامه های مربوط یا مزایای مادی در آن شرکت می کنند یا شرایطی در سازمان فراهم است که امکان به کارگیری مطالب آموخته شده در محیط کار وجود ندارند و یا تضادهایی بین کارکنان و مسوولان رده بالای سازمان به وجود می آید.

برای رفع یا تقلیل این مشکلات می توان در صورتی که سازمان امکانات داشته باشد آموزش در مورد همه افراد اجرا شود در غیر این صورت می توان آموزش را از سطح بالای سازمان به سطوح پایین تر تسری داد تا زبان مشترکی بین کارکنان و مسوولان به وجود آید. با توجه به اهمیت و جایگاه آموزش در سازمان در جهت رفع تنگنای موجود آموزش کارکنان سازمان با توجه به فرصت پیش

آمده توصیه هایی به شرح ذیل ارائه می شود :

**۱** قبل از هر برنامه ریزی آموزشی، نیازسنجی کاملی به عمل آید و آموزش براساس نیازهای واقعی جامعه و سازمان استوار گردد و بر این اساس برنامه های آموزشی کوتاه مدت و بلند مدت تهیه و تدوین و به معرض اجرا گذارده شود.

**۲** ایجاد باور و اعتقاد به اهمیت آموزش چه از نظر مدیران و چه از دید شرکت کنندگان، انگیزه ای است که فرایند آموزش را تسهیل و نتایج آن را پر بار می کند. بنابراین باید با استفاده از تمام امکانات برای ایجاد این عقیده اقدام کرد و این مقاله نیز در راستای این هدف نگاشته شده است.

**۳** از آن جایی که کامیابی سازمان در گرو شکوفایی استعدادها و توانمندی نیروی انسانی آن است و با توجه به ویژگی طبیعی انسان که تا واپسین دم مرتکب اشتباه می شود و هم چنین از نیروی بالقوه خود بهره گیری می نماید، توصیه می شود یکی از اهداف مهم آموزش را پرورش استعدادهای کارکنان قرار دهیم و با بهره گیری از روش های آموزش مشارکتی، فعال و کاربردی و برخوردار از شیوه های آموزشی متقابل همانند روش های تدریس دوسویه و چندسویه و شاگردمحوری فرد فراگیران را به تحرک و تلاش واداریم و بدینوسیله امکان تجلی استعدادهای نهفته آنان را فراهم سازیم.

**۴** در دنیای امروز، آموزش سنتی برای رفع نیازهای آموزشی کارکنان و اداره امور پیچیده کافی نیست بنابراین باید الگوها و روش های جدیدتر و مناسب تری مانند آموزش های کاربردی برای پرورش کارکنان و مدیران تحول آفرین، کارآفرین و خلاق به کار گرفته شود. با این روش های عملی و کاربردی و الگوهای آموزش جدید باید هدف زیر را دنبال کرد: الف) تجهیز کارکنان و مدیران با آخرین دستاوردهای علمی و فنی - حرفه ای که از این طریق می توان فرصت ها و منابع سازمان را به کار گرفت و به رشد و تعالی نیروی کار سازمان کمک کرد. به عبارت دیگر می توان کارکنانی تربیت کرد که بتوانند در عرصه پرقابلیت جهان امروز با بهره گیری از آخرین یافته های پژوهشی و تجربیات علمی و عملی موجود در دنیا به پیشبرد اهداف سازمان کمک کنند. ب) ایجاد یک محیط فعال یادگیری و دانش آفرین در سازمان به نحوی که در این جهان پر تحول کارکنان ضمن بهره گیری از فرصت ها، پیوسته به یادگیری و روزآمد کردن اطلاعات شغلی خود بپردازند.

**۵** در آموزش ضمن خدمت علاوه بر توجه به ارتقای مهارت و کارایی شغلی کارکنان پرورش ویژگی های شخصیتی، تقویت فرهنگ سازمانی و منش آنان نیز مورد توجه قرار گیرد. به عبارت دیگر آموزش به منظور احراز شایستگی نه فقط به مثابه عضوی از سازمان بلکه به مثابه عضوی از کل جامعه مطرح شود.

**۶** باید خاطرنشان ساخت افزایش سرانه آموزشی در جهت آموزش کارکنان و افزایش سرمایه گذاری در اجرای دوره های آموزشی مختلف از جمله شروط اصلی تحقق موفقیت و پیشرفت سازمان از جانب صاحب نظران تلقی شده است که در سیستم سازمان نیز ضرورت بیش از پیش آن احساس می شود.

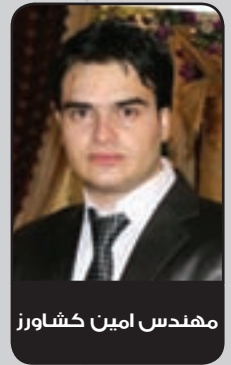
## پدر



پدری دست بر شانه پسر گذاشت و از او پرسید:  
فکر می کنی، تو می توانی مرا بزنی یا من تو را؟  
پسر جواب داد: من می زنم.  
پدر ناباورانه دوباره سوال را تکرار کرد ولی باز همان جواب را شنید.  
پدر با ناراحتی از کنار پسر رد شد.  
بعد از چند قدم دوباره سوال را تکرار کرد تا شاید جوابی بهتر بشنود.  
پسر من می زنم یا تو؟

این بار پسر جواب داد شما می زنی.  
پدر گفت چرا دوبار اول این را نگفتی؟  
پسر جواب داد:  
تا وقتی دست شما روی شانه من بود عالم را حریف بودم،  
ولی وقتی دست از شانه ام کشیدی توانم را با خود بردی ...

به سلامتی همه پدرها...



مهندس امین کشاورز

مهرنگار

گشت و گذار ۴۲

## دو دیدگاه و دو نتیجه



در آمریکا کتابی به نام ( اشتباهات بزرگ ) که شامل خاطرات رییس سازمان ناسای آمریکا بود چاپ می شود. در بخشی از این کتاب نوشته شده که وقتی فضانوردان از جو زمین خارج می شدند، به علت عدم وجود جاذبه قادر به نوشتن گزارش نبودند. زیرا جوهر خودکار یا خودنویس بر روی کاغذ اثری نمی گذاشت. در سال ۱۹۶۸ رییس سازمان ناسا تصمیم گرفت این مشکل را حل کند و از تمام شرکت های تجاری و پژوهشی دعوت به همکاری کرد. سرانجام پس از ۸/۵ ماه زمان و حدود ۱۱ میلیون دلار سرمایه گذاری یک شرکت پژوهشی موفق شد قلمی را بسازد که در تمامی شرایط جوی از قبیل زیرآب، در فضا، در سرمای شدید، گرمای شدید و خلاصه در تمامی شرایط قابل استفاده باشد. زمانی که این محصول رونمایی شد و جشنی در این خصوص گرفته شد، تلگرافی از طرف سازمان فضایی روسیه به دستشان رسید با این متن:  
کار بسیار خنده داری انجام داده اید. ما چندین سال است برای ثبت اطلاعات در فضا از مداد استفاده می کنیم. تمام.  
به گفته رییس وقت ناسا بعد از رسیدن این تلگراف ۴ ماه دفتر پژوهشی سازمان تعطیل شد.  
او علت شکست و اشتباه در این مورد را تمرکز بر روی مشکل معرفی کرده است. روس ها بر روی راه حل تمرکز کرده بودند.

## دانستنی‌های کامپیوترهای جیبی یا PDA ها



امروزه به هر محیطی که قدم بگذارید با افرادی روبرو می‌شوید که از

### نیوتن اپل

اولین PDA متمایز می‌ساخت. شرکت اپل در سال ۱۹۹۳ وسیله ای به نام Newton Notepad را ارائه داد که در حقیقت اولین کامپیوتر دستی قابل بحث بود. کاملاً به جا است که این وسیله را جد بزرگ کامپیوترهای PDA امروزی دانست. به این دلیل آن را قابل بحث خواندم که به سختی بتوان وسیله ای به ابعاد ۵×۸ اینچ و به وزن تقریبی ۵۰۰ گرم را وسیله ای دستی نامید. اما این وسیله انقلابی از ترکیب فن آوری ها بود. Notepad دارای یک صفحه نمایش LCD به ابعاد ۳×۴ اینچ حساس به لمس بود. هر چند صفحات حساس به لمس بیش از یک دهه از عمر خود را پشت سر گذاشته بودند، اما این اولین باری بود که در این اندازه از کامپیوترهای قابل حمل مورد استفاده قرار می‌گرفت. از این گذشته Newton دارای ویژگی بود که حتی PDA های امروز فاقد آن هستند. این ویژگی، شناسایی دست خط (handwriting recognition) نام داشت. واژه نامه ای شامل ۹۳۰۰۰ کلمه (که قادر بود ۱۰۰۰ کلمه تعریف شده توسط کاربر را نیز به آن اضافه کند)، نیوتن را قادر می‌ساخت تا آن چه را که کاربر می‌نویسد، تشخیص دهد. این نوشته سپس به صورت متن (به جای تصویر که به فضای بسیار زیادی نیاز دارد) ذخیره می‌شد. نیوتن همچنین اتصال بیرونی را از طریق استفاده از یک مودم PC card ممکن ساخته و دستیار نرم افزاری هوشمند را برای خودکار سازی اعمالی که باید به دفعات تکرار می‌شد، در اختیار می‌گذاشت.

این وسیله اعمال گفته شده را حداقل در تئوری انجام می‌داد. شرکت اپل در این ادعا که بازار عظیمی برای کامپیوترهای بسیار کوچک و قدرتمند وجود خواهد داشت، محق بود. اما متأسفانه زمان بندی شرکت اپل با حدود ۷ سال اختلاف روبرو بود و توانایی های نیوتن در عمل چیزی به جز وعده های برجسته ای که شرکت اپل توانسته بود به آن‌ها جامه عمل بپوشاند، نبود. پردازنده اصلی نیوتن، حتی در آخرین دوره های خود، نسبت به وظایفی که بر عهده داشت (بخصوص عمل شناسایی دست خط ها که به طور کلی کند و ناصحیح انجام می‌شد)، ضعیف بود. این پردازنده در این ضمن مصرفی بسیار و عمر باتری آن بسیار کمتر از حد تصور بود. مشکلات اصلی اپل در به کار گیری کنترل کیفیت، پرونده نیوتن را بست. فروش نیوتن به حدی پایین بود که به نظر می‌رسید بازار ایده کامپیوترهای دستی را به طور نادیده گرفته است.

### Palm Pilot

سه سال طول کشید شرکت دیگری یک کامپیوتر دستی ارائه دهد. این بار در سال ۱۹۹۶، نوبت شرکت کوچکی به نام Palm بود که در سال ۱۹۹۵ توسط شرکت دیگری به نام Robotics U.S. (که اکنون به 3COM تغییر نام یافته) خریداری شده بود. اولین محصول آن‌ها به نام Palm Pilot، دارای یک دوم ابعاد و یک سوم وزن نیوتن بود و بسیار بهتر از آن کار می‌کرد. این دستگاه هم‌چون نیوتن فاقد صفحه کلید بوده و به جای آن از یک صفحه حساس به لمس بهره می‌گرفت. اما Palm Pilot مسیر اشتباه اپل را در استفاده از ویژگی شناسایی دست خط‌ها دنبال نکرد. در عوض، شرکت Palm ابداع کننده دو نوآوری در این رابطه بود.

اولین نوع آوری Palm Pilot ارائه یک صفحه کلید گرافیکی بر روی صفحه نمایش خود بود. این صفحه کلید گرافیکی به کاربران اجازه می‌داد داده های خود را به صورت حرف به حرف با استفاده از یک قلم سوزنی بر روی آن تایپ کنند. هر چند نگارش یک داستان کامل به این روش کار دلچسپی نبود، اما عملی و دارای دقت بود. به این ترتیب Palm Pilot تنها با این ویژگی دو قدم از نیوتن اپل جلوتر افتاد.

امروزه به هر محیطی که قدم بگذارید با افرادی روبرو می‌شوید که از کامپیوترهای شخصی قابل حمل استفاده می‌کنند یا حداقل نوعی از آن را به همراه دارند. کامپیوترهای شخصی قابل حمل بخشی از زندگی ما شده اند. آن چه که امروزه در دستان ما است تنها یک وسیله بایگانی نیست، یک دفتر کار کامل به همراه فضای کار، ارتباطات و حتی در بسیاری موارد یک دستیار دیجیتالی است. این وسیله هم‌چنین یک مرکز تفریحات مجهز است که صدا و تصویر دیجیتالی ارائه داده و حتی قادر به دریافت امواج رادیویی ماهواره ای یا کابلی است. جای هیچ تعجبی ندارد که کامپیوترهای شخصی قابل حمل وزن چمدان های هر مسافری را سبک کرده است. اگر دارای یک کامپیوتر روزانه با تمام ویژگی های موجود باشید، نیازی به ساعت رادیویی، پخش سی دی، ویدیوی قابل حمل، دستگاه بازی ویدیویی یا ماشین تایپ الکترونیکی و حمل اسناد مربوط به کار خود، نخواهید داشت. کامپیوترهای روزانه به طور کامل نیاز به وسایل کار هم‌چون دستگاه فکس، تلفن و اتصال سریع به اینترنت را نیز برطرف می‌کنند.

البته هر کدام از این توانایی ها قیمتی دارد. در حقیقت این قیمت شامل دو بخش می‌باشد. پولی که ابتدا در هنگام خرید برای کامپیوتر روزانه خود پرداخت می‌کنید و سپس بار مسوولیتی که با به همراه داشتن تمام بخش های یک کامپیوتر روزانه، در یک کیف چهار کیلویی، بر دوش خواهید داشت. داشتن تمام ویژگی های یک کامپیوتر روزانه در یک کیف، مطمئناً باعث سنگینی آن شده و از سوی دیگر احتمالاً لازم خواهد بود به هر کجا که می‌روید، آنرا به همراه ببرید.

### کامپیوتر شخصی در جیب

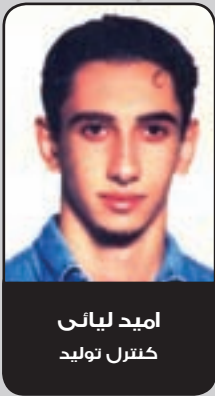
البته می‌دانید که هنوز چنین وسیله ای وجود ندارد. اما وسایلی که امروزه نزدیک به این دستگاه ایده آل در دسترس هستند، اسامی مختلفی از handheld تا PDA (دستیار دیجیتالی قابل حمل) و Palmtop (کاریکاتور laptop) توسط بازار به خود گرفته اند. اما تولید کنندگان کامپیوتر در ضمن این که در طراحی و ساخت این کلاس از کامپیوترها به طور انفرادی پیشرفت می‌کنند، برای رسیدن به یک هدف مشترک دست به دست یک‌دیگر داده اند. این هدف، تولید کامپیوتری است که بتوان آن را در جیب جای داد.

### تاریخچه ای از گذشته

تاریخچه PDA ها از بسیاری جهات، تاریخچه شکست ها است. در گذشته بسیاری از شرکت ها در تلاش برای ساخت یک کامپیوتر شخصی کارآمد در این اندازه، ناموفق بوده اند و امروزه تولید کنندگان انگشت شماری وجود دارند که دارای حداقل یکی از این شکست های ناراحت کننده در پیشینه کاری خود نباشند. اما برای درک ماهیتی که PDA ها امروز از آن برخوردار هستند، آشنایی با تاریخچه آن‌ها مفید خواهد بود. بنابراین نگاهی به گذشته برخی از این موفقیت ها و البته شکست ها بیاندازیم.

### شرکت Psion

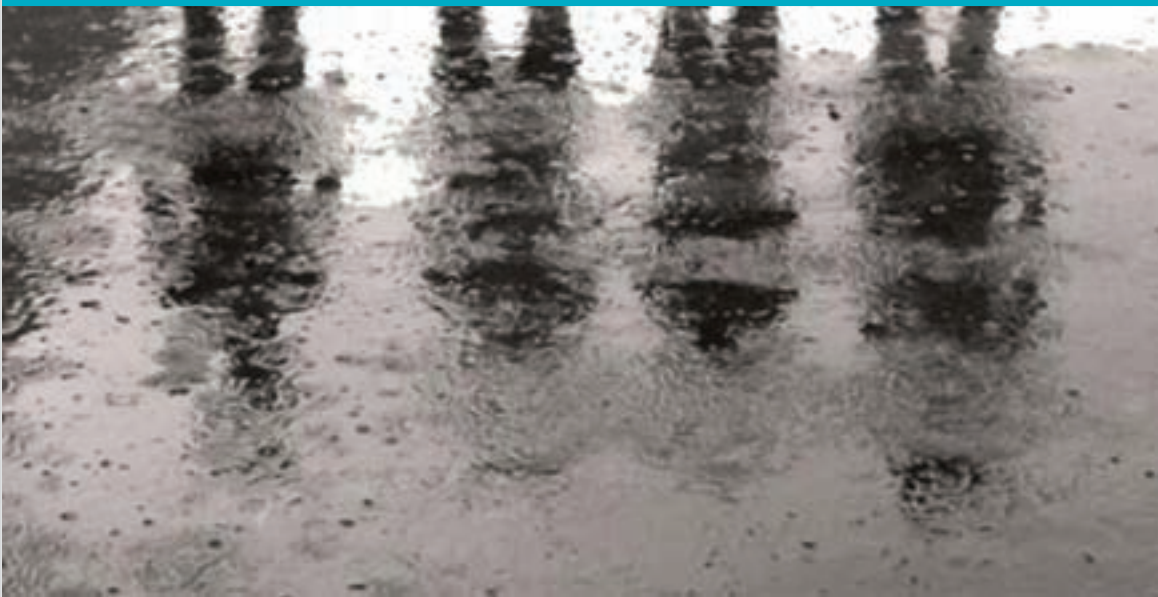
در سال ۱۹۸۴ شرکتی به نام Psion دستگاه دستی کوچکی را که شباهت بسیار به ماشین های حساب جیبی داشت، تولید کرد. دستگاه Psion 1 Organizer دارای صفحه نمایشی یک خطی بود که می‌توانست ۱۶ کاراکتر را در خود جای دهد. این دستگاه دارای توانایی های یک بانک اطلاعات ساده بود که آن را برای حفظ اطلاعات مربوط به نام و نشانی مفید می‌ساخت. این دستگاه می‌توانست برای اجرای برنامه های کامپیوتری (بسیار کوچک) با استفاده از یک زبان برنامه نویسی ساده و خاص خود به نام POPL توسط کاربر برنامه ریزی شود. این قابلیت در برنامه ریزی، Psion را به ماشین های حساب پیشرفته ای که شرکت Hewlett-Packard چندین دهه مشغول ساخت آن‌ها بوده، شبیه می‌ساخت. اما وجود بانک اطلاعات در این دستگاه، آن را به عنوان



امید لیانی  
کنترل تولید



## بینش تصمیم‌گیری خوب



گروهی از بچه‌ها در نزدیکی دو ریل راه آهن، مشغول به بازی کردن بودند. یکی از این دو ریل قابل استفاده بود ولی آن دیگری غیرقابل استفاده. تنها یکی از بچه‌ها روی ریل خراب شروع به بازی کرد و پس از مدتی روی همان ریل غیرقابل استفاده خوابش برد. ۳ بچه دیگر هم پس از کمی بازی روی ریل سالم، همان جا خوابشان برد. قطار در حال آمدن بود، و سوزن بان تنها می‌بایست تصمیم صحیحی بگیرد. سوزن بان می‌تواند مسیر قطار را تغییر داده و آن را به سمت ریل غیرقابل استفاده هدایت کند و از این طریق جان ۳ فرزند را نجات دهد و ۱ کودک قربانی این تصمیم گردد و یا می‌تواند مسیر قطار را تغییر نداده و اجازه دهد که قطار به راه خود ادامه دهد.

سوال:  
اگر شما به جای سوزن بان بودید در این زمان کوتاه و حساس چه نوع تصمیمی می‌گرفتید؟  
بیشتر مردم ممکن است منحرف کردن مسیر قطار را برای نجات ۳ کودک انتخاب کنند و ۱ کودک را قربانی ماجرا بدانند که البته از نظر اخلاقی و عاطفی شاید تصمیم صحیح به نظر برسد اما از دیدگاه مدیریتی چه‌طور .... ؟  
در این تصمیم، آن ۱ کودک عاقل به خاطر دوستان نادان خود (۳ کودک دیگر) که تصمیم گرفته بودند در آن مسیر اشتباه و خطرناک، بازی کنند، قربانی می‌شود.

این نوع معضل هر روز در اطراف ما، در اداره، جامعه در سیاست و به خصوص در یک جامعه دموکراتیک اتفاق می‌افتد، اقلیت قربانی اکثریت احمق و یا نادان می‌شوند.

کودکی که موافق با انتخاب بقیه افراد برای مسیر بازی نبود طرد شد و در آخر هم او قربانی این اتفاق گردید و هیچ کس برای او اشک نریخت. کودکی که ریل از کار افتاده را برای بازی انتخاب کرده بود هرگز فکر نمی‌کرد که روزی مرگش این‌گونه رقم بخورد.  
اگرچه هر ۴ کودک مکان نامناسبی را برای بازی انتخاب کرده بودند ولی آن کودک تنها قربانی تصمیم اشتباه آن ۳ کودک دیگر که آگاهانه تصمیم به آن کار اشتباه گرفته بودند شد. اما با این تصمیم عجولانه نه تنها آن کودک بی‌گناه و عاقل جانش را از دست داد بلکه زندگی همه مسافران را نیز به خطر انداخت زیرا ریل از کار افتاده منجر به واژگون شدن قطار گردید و همه مسافران نیز قربانی این تصمیم شدند و نتیجه این تصمیم چیزی جز زنده ماندن ۳ کودک احمق نبود.

مسافران قطار را می‌توان به عنوان تمامی کارمندان سازمان فرض کرد و گروه مدیران را همان کودکانی در نظر گرفت که می‌توانند سرنوشت سازمان (قطار) را تعیین کنند.

گاهی در نظر گرفتن منافع چند تن از مدیران که به اشتباه تصمیمی گرفته‌اند، منجر به از دست رفتن منافع کل سازمان خواهد شد و این همان قربانی کردن صدها نفر برای نجات این چند نفر است.

زندگی کاری همه مدیران پر است از تصمیم‌گیری‌های دشوار. با عدم اتخاذ تصمیمات صحیح به سبک مدیریتی، به پایان زندگی مدیریتی خود خواهید رسید.

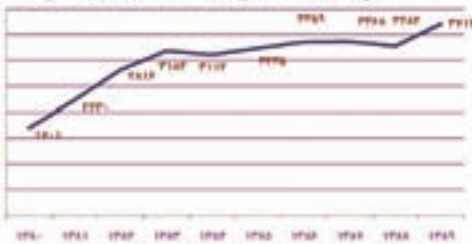
«به یاد داشته باشید آن‌چه که درست است همیشه محبوب نیست... و آن‌چه که محبوب است همیشه حق نیست!»



# بنیاد کودک

CHILD FOUNDATION

نمودار رشد مددجویان تحت حمایت بنیاد کودک



دوست داشته باشیم یا نه ، خوشمان بیاید یا نیاید ، در کشور ما ، دانش آموزان زیادی هستند که فقر، مانعی بر سر راه ادامه تحصیل آن هاست.



از آن جایی که تمرکز فعالیت های بنیاد کودک بر « اهمیت تحصیل و آموزش » است، دانش آموزان مستعد نیازمند تا زمانی که تحصیل می کنند، تحت حمایت قرار می گیرند. بسیاری از این افراد در حال حاضر در دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی مشغول به تحصیل می باشند.



بنیاد کودک در طی فعالیت ۱۷ ساله خود همواره کوشیده است تا روند رو به رشدی را در مسیر حمایت از دانش آموزان مستعد نیازمند و نیز جلب اعتماد و همیاری هموطنان نیکوکار دنبال نماید . خوشبختانه با تمامی دشواری هایی که با آن روبرو بوده ایم ، کمتر دوره ای بوده است که در آن فعالیتهای بنیاد کودک با افت مواجه شود. در حال حاضر نزدیک به ۴۰۰۰ مددجو تحت حمایت موسسه قرار دارند که در رده های مختلف تحصیلی مشغول به تحصیل می باشند .



## معرفی بنیاد

بنیاد کودک که در ایران به نام موسسه خیریه رفاه کودک رسماً به ثبت رسیده بیش از ۱۷ سال است که حمایت مالی و معنوی از دانش آموزان مستعد و نیازمند ایرانی، مبارزه اصولی با فقر و ناتوانی را با گسترش دانایی و دانش اندوزی آغاز نموده است. بنیاد کودک ایران عمیقاً اعتقاد دارد که ریشه کنی فقر در کشور تنها با برقراری امکانات تحصیل و کسب دانش ممکن است و در راه نیل به این هدف مقدس، دست تمامی ایرانیان میهن دوست را می‌فشارد. شایان ذکر است که این سازمان مردم نهاد در زمینه کمک



به دانش آموزان نیازمند، مورد تأیید سازمان ملل قرار گرفته و موفق به دریافت مقام مشورتی ویژه از کمیسیون اجتماعی و اقتصادی این سازمان (ECOSOC) گردیده و گواهی استاندارد جهانی موسسات غیر دولتی را از موسسه بین المللی SGS سوئیس نیز اخذ نموده است. بنیاد کودک هم‌اکنون با ۱۴ شعبه فعال در ایران و بهره مندی از کمک مؤسسات خیریه همگام واقع در اقصی نقاط جهان، هم‌چون امریکا، سوئیس، امارات متحده عربی، کانادا و آلمان بیش از ۵۵۱۷ دانش آموز مستعد و خانواده های نیازمند آنان را در مقاطع مختلف تحصیلی از ابتدایی تا دانشگاه تحت پوشش کمک های مستمر خویش قرار داده و از شمار قابل توجهی از دانش آموزان نابینا، ناشنوا و بیماران سرطانی و کلیوی نیز با ارائه کمک های مختلف نیز حمایت کرده است.

## هدف و مأموریت بنیاد

هدف و مأموریت بنیاد در این جمله کوتاه و گویا خلاصه می‌شود: بنیاد کودک همواره به این می‌اندیشد که هیچ دانش آموز با استعدادی در ایران، نباید به علت مشکلات مادی از تحصیل و تلاش باز بماند.

البته بنیاد کودک در کنار این هدف و مأموریت اصلی و محوری خود، اهداف خیر خواهانه دیگری از جمله کمک به کودکان بیمار و همکاری با سایر خیریه‌های هم‌سو را نیز وظیفه خود دانسته و در حد مقدرات موسسه تا جایی که هدف اصلی مجموعه را تحت الشعاع قرار ندهد در انجام آن‌ها از هیچ کوششی فروگذار نمی‌کند.

## برنامه ها

- کفالت یا سرپرستی انفرادی
- کفالت یا سرپرستی دانشجویان دانشگاه
- قبول سرپرستی برای اهداء کمک به یک مجموعه
- از قبیل مدرسه و غیره
- کمک های امدادی فوری
- بخش کمک به دانش آموزان نابینا
- کمک و حمایت از کودکان سرطانی

## پروژه های آتی

پروژه مسکونی ۳۰ واحدی ارومیه برای اسکان موقت کودکان فقیر روستایی مبتلا به سرطان خون: در تداوم فعالیت های انجام شده در آذربایجان غربی که شرح آن قبلاً آمده است، بنیاد کودک ارومیه موفق شده با تلاش فراوان و جلب حمایت سازمان اوقاف و امور خیریه آن استان، زمینی به وسعت ۱۲۰۰ متر مربع را در نزدیکی بیمارستان امید برای انجام این پروژه در اختیار خود بگیرد. هدف اصلی این پروژه تسهیل روند درمان





و مددجویان خانواده بزرگ بنیاد کودک در مقاطع تحصیلی مختلف - از ابتدایی تا دانشگاه - جمعاً ۵۵۱۷ نفر بوده است که از این میان تا بحال ۳۶۹ مددجو از مقاطع مختلف تحصیلات دانشگاهی فارغ التحصیل شده و هم اکنون ۶۶۷ مددجوی کوشا و درسخوان، در واحدها و رشته های متعدد دانشگاهی ایران به تحصیل اشتغال دارند. تعداد مددجویانی که در حال حاضر تحت پوشش میباشند به تفکیک جنسیت، ۲۱۱۱ دختر و ۱۳۱۵ پسر میباشد.

از سوی دیگر، رشد کالبدی بنیاد کودک که به نوبه خود بازگو کننده نیازهای جدی نهادی چنین گسترده میباشد، دلگرم کننده و امید بخش است. در این راستا، افزون بر افتتاح و راه اندازی شعبه های جدید بنیاد در شهرهای کاشان، تبریز، اصفهان، امل و زابل که نشان دهنده وجود نیرویی درونی و نیاز محسوس بیرونی برای گسترش و توسعه این موسسه است. بدین گونه افزایش تعداد قبولی های سالیانه مددجویان در دانشگاه و راه یافتگان به تحصیلات عالی و در پی آن افزایش فارغ التحصیلان که تنها از سال ۱۳۸۴ تا کنون بالغ بر ۴۰۰ تن می شوند، خود حکایت از موفقیت های دیگر بنیاد کودک دارد.

کودکان از طریق ایجاد امکانات اقامتی مناسب در طول مدت درمان آنها در ارومیه است. زیرا همانطور که پیشتر نیز گفته شد کودکان مبتلا به سرطان و خانوادها های نیازمند آن ها مجبورند جهت انجام شیمی درمانی و معاینات لازم از روستاهای دوردست به ارومیه سفر کنند و یکی از مهمترین مشکلات آن ها در طول درمان که گاهی چند روز به طول می انجامد مشکل اقامت است. بنیاد کودک در نظر دارد تا با کمک کفیلان و همیاران و تأمین هزینه ساخت این پروژه، تا حد امکان، مشکل این عزیزان را برطرف نماید.



## شرح مختصری از موفقیت های بنیاد

در آغاز تأسیس بنیاد کودک، شاید مدیران و بنیان گذاران این نهاد خیریه، خود نمی پنداشتند که روزی فرا خواهد رسید که تعداد مددجویان تحت پوشش و دانش آموزان و دانشجویانی که از حمایت و همراهی بنیاد کودک برخوردارند، از مرزهای ۳ هزار و ۴ هزار و بیش از آن نیز بگذرد، هر چند در نگاهی گسترده تر و با توجه به نیازهای بالقوه دیگر اعضای خانواده های محروم مددجویان به مساعدت ها و یاری های کفیلان، شمار آنان که اکنون از کمک ها و پشتیبانی های بنیاد کودک - مستقیم و غیر مستقیم - بهره مند می شوند، از مرز ۱۲ هزار نیز فراتر رفته است.

از طرف دیگر، با گذشت زمان و آشنایی هر چه بیشتر جامعه با بنیاد کودک، به تعداد کفیلان، به ویژه کفیلان داخل کشور، روز به روز افزوده می گردد. در این راستا ابتدای سال ۱۳۸۹، تعداد فرزندان





# نکته روز



- چگونه شغل خود را دوست داشته باشیم
- تمام شماره پیامک های مهم
- کفش های کاشتنی
- زبیده خاتون و بهلول
- جدول شماره ۱۸

چهار نفر بودند که اسمشان :

همه کس

یک کسی

هر کسی

هیچ کس

بود. کار مهمی در پیش داشتند و همه مطمئن بودند که یک کسی این کار را به انجام می رساند. هر کسی می توانست این کار را بکند، اما هیچ کس این کار را نکرد. یک کسی عصبانی شد، چرا که این کار، کار همه کس بود، اما هیچ کس متوجه نبود که همه کس این کار را نخواهد کرد. سرانجام داستان این طوری تمام شد که هر کسی یک کسی را سرزنش کرد که چرا هیچ کس کاری را نکرد که همه کس می توانست انجام بدهد.

در پس اکثر لغات و اسم ها فلسفه جالبی نهفته است.  
چرا استکان ؟



در زمان های قدیم هنگامی که هندوها با کشورهای عربی مراوده تجاری داشتند برای نوشیدن چای به همراه خود پیاله هایی را به این کشورها خصوصا عراق و شام قدیم آوردند که در آن کشورها به پیاله معروف شد. پس از آن اروپاییانی که برای تجارت به کشورهای عربی سفر می کردند چون در کشورشان از فنجان برای نوشیدن چای یا قهوه استفاده می کردند هنگام بازگشت به کشورشان این پیاله ها را به عنوان یادگاری میبردند و آن را East Tea Can می نامیدند.  
ظرف چای شرقی به تدریج این کلمه به کشورهای شرقی بازگشت و در آن جا متداول شد.

بارها شنیده ایم و خوانده ایم اما باز هم نفهمیده ایم ...  
هیچ وقت ظاهر زندگی دیگران را با باطن زندگی خودتان مقایسه نکنید.



گویند پسری قصد ازدواج داشت.  
پدرش گفت، بدان ازدواج سه مرحله دارد.  
مرحله اول که در آن تو صحبت می کنی و زنت گوش می دهد.  
مرحله دوم او صحبت می کند و تو گوش می کنی،  
اما مرحله سوم که خطرناکترین مرحله است، آن موقعی است  
که هر دو بلند بلند داد می کشید و همسایه ها گوش می کنند.

شاید برای شما هم جالب باشه که بدونین چرا ما ایرانی ها،  
به پاپ کرن می گیم چس فیل؟!!



چون این خوراکی خوشمزه نه به فیل ربط داره نه به ...!  
اولین مدل پاپ کرن که وارد ایران شد، مربوط به یک شرکت  
انگلیسی بود به اسم چستر فیلد (Chesterfield) و چون ما  
ایرانی ها لهجه داریم در حد تیم ملی، این رو ساده سازی کردیم  
و گفتیم چس فیل!  
شناختن محصولات مختلف به اسم اولین برند، توی ایران  
خیلی عادیه مثل: آدامس، تافت، تاید، ریکا، وایتکس، ماتیک،  
کلینکس، و ...  
حالا شما میتونین با خیال راحت این خوراکی رو بخورین و  
نگران چیزی نباشین هرچی هم دوست دارین صداش کنین:  
پاپ کرن، چس فیل، چستر فیلد، ذرت بو داده، گل بلال، یا هر  
چیز دیگه...



## چگونه شغل خود را دوست داشته باشیم

ما استفاده نمی‌شود. اگر در چنین موقعیتی هستید، سعی کنید راهی را برای ارتباط دادن استعدادهای خود و نیازهای شرکت پیدا کنید. اولین قدم شناختن این توانایی‌ها است. سپس باید کمی تحقیق کنید و ببینید شرکت شما در حال حاضر یا در آینده نزدیک به چه چیزی نیاز دارد و شما چگونه می‌توانید در کسب آن موثر باشید؟ سپس می‌توانید قابلیت‌ها و پیشنهادات خود را با حوصله به شخص ذی نفع توضیح دهید. طبیعتاً به دست آوردن یک نقش جدید که در انجام آن مهارت دارید و در راستای اهداف شرکت هم هست، یک پیوند کامل حرفه‌ای خواهد بود.

### ■ لاقبل به یک نقطه ضعف خود پی ببرید و در رفع آن بکوشید.

در صورتی که قبول کنید کارمند نمونه نیستید (چه کسی هست؟) انجام عملیات بهینه‌سازی کاری با آرامش بیشتری پیش می‌رود. همیشه تقصیر را به گردن دیگران انداختن ساده است. برای پایان دادن به این روش، به دنبال مورد خاصی باشید که تصحیح آن موجب می‌شود کارتان را بهتر انجام دهید، رابطه خود را با مدیران و همکاران بهتر کنید یا اینکه فقط اوضاع را برای خودتان قابل تحمل کنید. مثلاً اگر در یک جلسه چند دقیقه تأخیر داشته‌اید سعی کنید بعد از این همواره چند دقیقه زودتر برسید. اگر رابطه پرتنش با رئیس خود دارید، به سهم خود در این مشکل بیاندیشید، آیا شما به اندازه کافی به خواسته‌های او توجه کرده‌اید؟ آیا او را در جریان پیشرفت پروژه خود قرار داده‌اید؟ یک نقطه ضعف لزوماً به این معنا نیست که شما کار اشتباهی انجام داده باشید، بلکه ممکن است فقط کمبود تجربه یا اعتماد به نفس در کار باشد. مشکل هرچه باشد، سعی در بهبود آن به شما کمک می‌کند تا از مقام خود به مقامی بالاتر برسید.



### ■ از خودتان قدردانی کنید.

همان‌طور که گاهی از قابلیت‌های شما در مسیر صحیح استفاده نمی‌شود، زمانی هم هست که شما موفق شده‌اید توانایی‌های خود را در مسیر صحیح به کار ببرید، اما آن قدر که انتظار دارید به کوشش شما توجه نمی‌شود. درواقع، عدم قدرشناسی کارفرما، دلیل اصلی عدم رضایت شغلی در بسیاری موارد است. اما در بسیاری از موارد شما تا زمانی که توانایی خود را به معرض کارفرما یا مدیر خود نگذاشته‌اید، به این قدردانی دست نخواهید یافت. این کار مهارت زیادی می‌خواهد اما آموختن آن به نفع شما است. کسانی که در کار خود موفق هستند تمام روز منتظر نمی‌نشینند تا کسی به دستاوردهای آنها توجه کند و آفرین بگوید، بلکه خودشان موفقیت خود را اعلام می‌کنند.

### ■ از آموزش‌های رایگان ضمن خدمت بهره‌مند شوید.

یک شعر قدیمی هست که می‌گوید «اگر نمی‌توانی با کسی که عاشقش هستی باشی، عاشق کسی باش که با او هستی». این جمله به‌خصوص در این دوران بحران اقتصادی، در مورد شغل شما هم می‌تواند صدق کند. البته این حرف به معنی تحمل کردن شغل و گذراندن روزهای خسته‌کننده و پر تنش نیست، بلکه به این معنا است که شما باید کمی بیشتر کار کنید تا شغل فعلی‌تان برایتان جالب‌تر شود. رسیدگی و رفع مشکلات کار فعلی‌تان اصولاً ساده‌تر و همراه با ریسک کمتری است تا این که بخواهید دنبال کار جدید باشید و مدتی وقت برای جابجایی در آن صرف کنید و به محض اینکه چند تغییر بنیادی در رابطه با شغل خود انجام دهید، متوجه می‌شوید که در حال حاضر، همان جایی هستید که می‌خواستید. در این جا ۸ راه حل برای بهتر کردن وضعیت موجود به شما پیشنهاد می‌کنیم:

### ■ به جای این که بر آن چه انجام می‌دهید متمرکز شوید، به چگونه انجام دادن کار بیاندیشید.

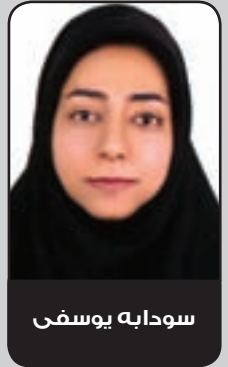
بسیاری از ما تصور می‌کنیم که رضایت کامل کاری زمانی رخ می‌دهد که کاری ایده آل داشته باشیم اما این فرضیه چند اشکال دارد. اول از همه، برای انجام دادن کاری که دوست دارید لازم است شخصی باشید که در این کار به‌خصوص موفق خواهد بود. دوست داشتن یک شغل دلیل بر مناسب بودن برای آن نیست. حالا صفاتی را که در شما موجودند و در پیشبرد شغل رویایتان مفید خواهند بود نام ببرید. ممکن است شما بسیار لایق و مشوق خوبی برای دیگران باشید. خوب، چرا از این صفات در پیشبرد شغل فعلی خود استفاده نکنید؟ این صفات و قابلیت‌ها کمک می‌کنند تا در شغل فعلی خود همان قدر موفق شوید که می‌خواهید در شغل رویایی خود موفق باشید.

### ■ یک راهنمای خوب پیدا کنید.

در صورتی که تنها کار نمی‌کنید، این احتمال وجود دارد که در محل کارتان شخصی وجود داشته باشد که مورد احترام شماست و شما می‌توانید چیزهای زیادی از او بیاموزید. این حالت حتا علی‌رغم تفاوت‌های کارتان با یکدیگر می‌تواند صادق باشد. ممکن است شما کسی را در خارج از بخش خودتان پیدا کنید و بدانید که یافتن یک حامی یا راهنما به نفع شما است. یک حامی خوب کاری بیش از تقویت روحیه شما انجام خواهد داد. او کسی است که به شما کمک می‌کند تا به اهداف و شیوه رسیدن‌تان به آن‌ها نگاهی نقادانه داشته باشید. فکر نکنید که این راهنما لزوماً باید شغل مورد علاقه شما را داشته باشد. بلکه این چگونگی کار انجام دادن اوست که اهمیت دارد. پس مطمئن شوید راهنمایی را انتخاب می‌کنید که در کارش موفق است و آن را با رضایت انجام می‌دهد.

### ■ استعدادهای خود را در مسیر اهداف شرکت به کار ببرید.

بسیاری از ما خود را در شرایطی می‌یابیم که در آن از توانایی‌های



سودابه یوسفی

این مقاله به برخی از این نکات اشاره می‌کنیم:

### ۱ همیشه به جنبه های مثبت کار نگاه کنید.

اکثر ما عادت داریم که همیشه جوانب منفی را ببینیم. یک استراحت کوتاه، یا شاید هم یک مسافرت، می‌تواند به شما این فرصت را بدهد تا در مورد مسایل کاری خود بهتر فکر کنید. باید رفتارهای خودتان را در برابر کارتان خوب بررسی کنید. گاهی اوقات استرس باعث می‌شود نتوانید همه‌ی جوانب را به خوبی بسنجید. برخورد مثبت به همه چیز، زندگی شما را راحت‌تر و خوشایندتر می‌کند. پس همیشه به آینده خوش بین باشید.

### ۲ با همکارانتان صمیمیت برقرار کنید.

یکی از دلایلی که گاهی اوقات باعث می‌شود فرد علاقه و اشتیاق خود را به کارش از دست بدهد، این است که رابطه‌ی خوبی با همکاران خود ندارد. مردم معمولاً تلاش می‌کنند تا در محل کار جدی باشند، چون کمال‌گرا هستند، اما نمی‌دانند که این مسئله باعث نمی‌شود که تنها و گوشه‌گیر باشند.

یکی از دلایلی که می‌تواند شما را سال‌های سال به شغلی مشغول و پایبند کند، همکارانتان هستند. شما تا زمانی می‌توانید اشتیاق و علاقه‌تان را به کار حفظ کنید، که بتوانید رابطه‌ی خوبی با همکارانتان برقرار کنید.

### ۳ با بالادستان خود گفتگو کنید.

وقتی تنها هدف‌تان گرفتن ترفیع باشد، علاقه و اشتیاق‌تان به کار کمتر خواهد شد. اگر می‌خواهید برخی سیاست‌های شرکت را برای خود روشن‌تر کنید، باید بتوانید آزادانه با بالادستان گفتگو کنید و آن‌ها را از نقطه نظرات خود آگاه کنید. این یکی از بهترین راه‌ها برای سرعت بخشیدن به تغییر وضع موجود و پیشرفت در کار است.

### ۴ اگر این کار را نداشتید چه می‌شود؟

وقتی علاقه و اشتیاق‌تان را به کار از دست می‌دهید، یکی از بهترین سوالاتی که می‌توانید از خودتان بپرسید این است که اگر این‌جا کار نمی‌کردید، چه می‌شد؟ مردم معمولاً فکر می‌کنند که خوب اگر این کار را نداشتند حتماً جای دیگری مشغول کار دیگری بودند. اما واقعیت را باید بپذیرید. باید بپذیرید که کارتان این است و اگر این کار را نداشتید ممکن بود حتی بیکار بمانید!

### ۵ در سایر فعالیت‌های شرکت هم همکاری کنید.

برای کارها و رویدادهای فوق‌العاده شرکت داوطلب شوید. ترتیب دادن مهمانی برای تنوع می‌تواند ایده جالبی باشد که هم خستگی شما را درمی‌آورد و هم علاقه‌تان را به کار کردن بیشتر می‌کند.

### ۶ محل کارتان را زیبا کنید.

برای زیباتر کردن محل کارتان می‌توانید از گل و گیاه، تابلو و اشیاء تزئینی دیگر استفاده کنید. زیبا بودن محل کار، شما را به کار کردن مشتاق‌تر می‌کند. می‌توانید تصاویری از اعضای خانواده‌تان را روی میز کارتان بگذارید، تا همیشه یادتان ماند که فقط برای خودتان کار نمی‌کنید. خوشبختی و خوشحالی به دیدگاه و درک شما برمی‌گردد. مشتاق و علاقه مند بودن به کار، بستگی به رفتارهای خود شما دارد. پس مثبت فکر کنید، مثبت عمل کنید و شادتر زندگی کنید.

بسیاری از شرکت‌ها برای پیشبرد مهارت‌های شغلی کارکنان خود مانند استفاده از کامپیوتر یا موارد دیگر تکنیکی یا مدیریتی، کلاس‌های گروهی رایگان تشکیل می‌دهد. حتی اگر به موضوع کلاس ارائه شده برای شغل فعلی خود احتیاج ندارید، به نفع شماست که مهارت‌های خود را برای دست‌یابی به موقعیت‌های دیگر افزایش دهید. اگر شرکت شما چنین امکانی را ارائه نمی‌کند برای آن تقاضا بدهید. باور نمی‌کنید که گاهی مدیران تا چه حد در انجام این کار مشتاق و موافق هستند.

### ۷ بخواهید و به دست آورید.

بیان کردن خواسته‌هایتان، ساده‌ترین و موثرترین راه برای رسیدن به چیزی است که می‌خواهید. در بسیاری موارد، مسئله این نیست که مدیریت نمی‌خواهد چیزی که به آن نیاز دارید برایتان فراهم نکند. مسئله این است که آن‌ها فراموش می‌کنند. چرا که شما تنها مشغله فکری آن‌ها نیستید، باید پیش قدم شوید و خواسته‌های خود را عنوان کنید و در عین حال به مدیر خود نیز کمک خواهید کرد.

### ۸ برای خود پروژه‌های مربوط به کار به وجود آورید.

برای کسانی که احساس دل‌زدگی یا سرخوردگی می‌کنند، انجام یک کار تازه یا برنامه‌ی فرح در محیط کار می‌تواند روحیه بهتری به شما بدهد. بهترین کار این است که قبل از انجام هر کار بزرگی مانند راه‌اندازی شرکت خودتان، به کارهای کوچک مانند مرتب کردن و تغییر دادن مدل اتاق یا میز کار خود بپردازید. این روش فقط یک نوع مشغولیت موقت برای فرار از فشار کار نیست. شما در حال به دست آوردن مهارت‌های پرارزشی هستید که با انجام کارهای ابتکاری کوچک و بزرگ به دست می‌آید و شما را سرشار از اعتماد به نفس خواهد کرد. کار کردن بر روی موضوعی که به آن علاقه دارید تمرکز شما را از موضوع بی‌علاقگی به شغلتان معطوف به انجام هر چه بیشتر ابتکارات سرگرم‌کننده برای پیشبرد کار خواهد شد.

اگر با به‌کار بردن این پیشنهادها هم‌چنان صبح شنبه را با غصه آغاز می‌کنید، وقت آن است که به دنبال کار جدیدی باشید. اما این بار خوش‌حال خواهید بود که تمام کوشش خود را برای کنار آمدن با موقعیت به کار برده‌اید و در این میان به قابلیت‌ها و استعدادهای خود بیشتر پی برده‌اید. این بار با آمادگی بیشتر به سوی کار تازه خواهید رفت.

### خیلی از مردم از شغل خود راضی نیستند

دلایل مختلفی می‌تواند وجود داشته باشد که افراد به شغل خود بی‌علاقه باشند و شب‌ها با کوله باری از فشار روحی و استرس به خانه بروند. استرس موجب می‌شود فرد بی‌حوصله و بدخلق شود و نتواند رابطه‌ی خوبی با خانواده خود برقرار کند.

این روزها یافتن فرصت‌های شغلی از همیشه دشوارتر شده است. این یکی از دلایلی است که باعث می‌شود افراد در کاری که اصلاً دوست ندارند باقی بمانند. واقعیت این است که کنار آمدن با مشکلاتی مثل فقر و گرسنگی بسیار دشوارتر از انجام کاری است که به آن علاقه نداریم.

بعضی دیگر از مردم هم به خاطر بی‌صبوری و بیقراری از شغل خود رضایت ندارند. آنها به خاطر کمبود تحرک و جنب و جوش در محل کار، از شغل خود خسته می‌شوند.

البته راه حل‌هایی برای این مشکلات وجود دارد، راه‌هایی که به کمک آن می‌توانید علاقه و اشتیاق را به کار، در خود حفظ کنید. در

# تمام شماره پیامک های مهم



خدمات بانک ملت: ۲۰۰۰۳۳

خدمات بانک اقتصاد نوین: ۲۰۰۰۵۰

خدمات بانک سپه: ۲۰۰۰۲۰ - ۲۰۰۰۲۱ - ۲۰۰۰۲۲

خدمات بانک کشاورزی: ۲۰۰۰۹۱۱ - ۲۰۰۰۹۳

خدمات بانک سامان: ۲۰۰۰۰

خدمات بانک صادرات: ۲۰۰۰۶۰

خدمات بانک تجارت: ۲۰۰۰۷۰

(توجه داشته باشید برای استفاده از خدمات بانک ها اول باید در شعب درخواست را پر کنید)

اطلاعات پرواز: ۲۰۰۰۴۴۴ ( با این فرمت : پرواز (Flight-code)

نرخ ارزهای رایج: ۲۰۰۰۴۴۴ ( با این فرمت : (Currency-name)

اطلاعات هوا: ۱۰۰۰۳۰۵ ( پیش شماره شهر مورد نظر بدون صفر را بفرستید )

ساعت کشورها: ۱۰۰۰۳۹۲ ( نام کشور را بفرستید )

مکان های دیدنی هر شهر: ۱۰۰۰۳۹۴

مسافت بین شهرها: ۱۰۰۰۳۹۶

آخرین بازی های کامپیوتری: ۱۰۰۰۴۰۰

جدیدترین نرم افزارها: ۱۰۰۰۴۰۱

اطلاع از اینکه دامین مورد نظر رجستر شده یا خیر: ۱۰۰۰۳۵۵

بورس - نرخ سهام یک شرکت: ۲۰۰۰۴۴۴

بنویسید : Bourse company -id

بورس - بیشترین افزایش قیمت: ۲۰۰۰۴۴۴ بنویسید Bourse high :

بورس - کمترین افزایش قیمت: ۲۰۰۰۴۴۴ ( بنویسید : Bourse low )

اوقات شرعی: ۲۰۰۰۹۱۶



گرفتن خلافی ماشین: ۳۰۰۰۵۱۵۱ ( عدد عمودی کنار کارت را بفرستید )

گزارش اطلاع دادن تخلف تاکسی: ۳۰۰۰۴۲۴۶ ( شماره پلاک ماشین متخلف را بفرستید )

رهگیری نامه پستی: ۲۰۰۰۴۴۱ (ابتدا حرف R را بنویسید و بعد شماره روی رسید پستی را )

مشکلات شهری (شهرداری): ۳۰۰۰۱۳۷

اعلام نتیجه کنکور شب قبل از قرارگرفتن در سایت سنجش: ۲۰۰۰۰۰۰ (شماره داوطلبی را بفرستید)

با خبر شدن از اخبار انجمن فارغ التحصیلان دانشگاه: ۱۰۰۰۱۳۳۶

لغت نامه آریان پور: ۲۰۰۰۴۴۴ Word-to-translate

ایجاد پست در پرشین بلاگ: ۳۰۰۰۷۲

گرفتن قبض موبایل: ۳۰۰۰۹ ( با فرمت زیر بنویسید : تاریخ شروع : تاریخ انتها مثلا ۸۶۰۱۲۳ ؛ ۸۶۰۱۰۱ یعنی از اول سال ۸۶ تا ۲۳ فرودین ماه )



## کفش‌های کاشتنی

در حقیقت، ویژگی این کفش عجیب در این است که به جای دور انداخته شدن می‌تواند در باغچه کاشته شود و همانند یک گیاه رشد کند.

این کفش که ظرف چند هفته آینده بر روی سایت این شرکت برای فروش عرضه می‌شود سبب‌ترین و تجدیدپذیرترین کفش دنیا است

محققان این شرکت برای اختراع این کفش قابل جوانه زدن دو سال تحقیق کردند. این کفش از چوب پنبه، شاهدانه، کتان زیستی، پلاستیک تجدیدپذیر و سفیدکننده‌های غیر کلرات ساخته شده است.

بر اساس گزارش آنس‌ا، این کفش که برنده جایزه زیستی‌ترین محصول «هفته مد آمستردام» شد به محض اینکه در خاک قرار بگیرد کاملاً تجزیه می‌شود و دانه‌هایی که داخل زبانه بالایی آن قرار گرفته‌اند شروع به جوانه زدن کرده و یک گیاه واقعی را به وجود می‌آورند.



یک شرکت هلندی کفشی را عرضه کرده است که پس از استفاده می‌تواند در باغچه کاشته شود و جوانه بزند. این شرکت هلندی به نام Oat نوعی کفش کتانی را عرضه کرده است که کاملاً تجدیدپذیر زیستی است.

## زبیده خاتون و بهلول



هر وقت دلش می‌گرفت به کنار رودخانه می‌آمد. در ساحل می‌نشست و به آب نگاه می‌کرد... پاکی و طراوت آب، غصه‌هایش را می‌شست. اگر بیکار بود همان‌جا می‌نشست و مثل بچه‌ها گل بازی می‌کرد. آن روز هم داشت با گل‌های کنار رودخانه، خانه می‌ساخت. چلوی خانه باغچه‌ای درست کرد و توی باغچه چند ساقه علف و گل صحرایی گذاشت.

ناگهان صدای پای شنید برگشت و نگاه کرد. زبیده خاتون (همسر خلیفه) با یکی از خدمتکارانش به طرف او آمد. به کارش ادامه داد. همسر خلیفه بالای سرش ایستاد و گفت: بهلول، چه می‌سازی؟ بهلول با لحنی جدی گفت: بهشت می‌سازم. همسر هارون که می‌دانست بهلول شوخی می‌کند، گفت: آن را می‌فروشی؟!

بهلول گفت: می‌فروشم.

- قیمت آن چند دینار است؟

- صد دینار.

زبیده خاتون گفت: من آن را می‌خرم.

بهلول صد دینار را گرفت و گفت: این بهشت مال تو، قباله آن را

بعد می‌نویسم و به تو می‌دهم.

زبیده خاتون لبخندی زد و رفت.

و خوابی را که دیده بود برای هارون تعریف کرد. صبح زود، هارون یکی از خدمتکارانش را به دنبال بهلول فرستاد. وقتی بهلول به قصر آمد، هارون به او خوش آمد گفت و با مهربانی و گرمی‌اش او استقبال کرد. بعد صد دینار به بهلول داد و گفت: یکی از همان بهشت‌هایی را که به زبیده فروختی به من هم بفروش! بهلول، سکه‌ها را به هارون پس داد و گفت: به تو نمی‌فروشم!!! هارون گفت: اگر مبلغ بیشتری می‌خواهی، حاضرم بدهم. بهلول گفت: اگر هزار دینار هم بدهی، نمی‌فروشم!!! هارون ناراحت شد و پرسید: چرا؟ بهلول گفت: زبیده خاتون، آن بهشت را ندیده خرید، اما تو می‌دانی و می‌خواهی بخری، من به تو نمی‌فروشم!

بهلول، سکه‌ها را گرفت و به طرف شهر رفت. بین راه به هر فقیری رسید یک سکه به او داد. وقتی تمام دینارها را صدقه داد، با خیال راحت به خانه برگشت.

زبیده خاتون همان شب، در خواب، وارد باغ بزرگ و زیبایی شد. در میان باغ، قصرهایی دید که با جواهرات هفت رنگ تزئین شده بود. گل‌های باغ، عطر عجیبی داشتند. زیر هر درخت چند کنیز زیبا، آماده به خدمت ایستاده بودند. یکی از کنیزها، ورقی طلایی رنگ به زبیده خاتون داد و گفت: این قباله همان بهشتی است که از بهلول خریده‌ای!!!

وقتی زبیده از خواب بیدار شد از خوشحالی ماجرای بهشت خریدن

اخيراً کتابی با عنوان «اقتدار گرائی ایرانی در عهد قاجار» با قلم زیبای استاد برجسته علوم سیاسی ایران؛ دکتر محمود سریع القلم به بازار نشر عرضه شده است. آن چه که مرا بیش از موضوع و متن کتاب تحت تاثیر قرار داد، صفحه تقدیمی است که نویسنده در ابتدای کتاب خود آورده و از دیدگاه من، در نوع خود کم نظیر است. در متن ذیل که مطالب همان صفحه است، تعمق کنید و اگر چنان چه دغدغه اعتلای ایران را دارید، در تربیت نسل فردا بر این اساس بکوشید:

### تقدیم به ایرانیان زیر ده سال، که در آینده

- برای افزایش قدرت کشور، ثروت تولید خواهند کرد؛
- برای کسب ثروت، به نهاد دولت نزدیک نخواهند شد؛
- ظرفیت نقدپذیری و اصلاح تدریجی را در خود پدید خواهند آورد؛
- تضعیف، تخریب و انتقام را از فرهنگ سیاسی خود حذف خواهند نمود؛
- برای ایرانیان دیگر از رانندگی گرفته تا کسب قدرت، حقوقی قائل خواهند شد؛
- برای کسب قدرت، به اصل رقابت و فرصت برای دیگران اعتقاد خواهند داشت؛
- از فرهنگ واکنش های سریع به خویشتن داری، ارتقاء فرهنگی پیدا خواهند کرد؛
- از رشد و موفقیت دیگران به طور واقعی خوشی حال شده و درس خواهند آموخت؛
- از رفتارها و کارهای کوتاه مدت به گستره دراز مدت، رشد فکری پیدا خواهند کرد؛
- غرور بی جا، حسادت و ناجوانمردی را به سکوت، احترام و گذشت تبدیل خواهند کرد؛
- از فرهنگ شفافهی و غیر دقیق به فرهنگ مسوولانه مکتوب، انتقال تمدنی پیدا خواهند نمود؛
- به رشد فکری و استقلال فکری از طریق مطالعه حداقل دو ساعت در روز روی خواهند آورد؛
- دروغ گوئی و وارونه جلوه دادن واقعیت ها را از نظام معاشرتی خود با دیگران حذف خواهند نمود؛
- و پس از رسیدن به قدرت، فقط دوره محدودی، صرفاً برای تحقق کارهای بزرگ، در قدرت خواهند ماند.





## جدول شماره ۱۸



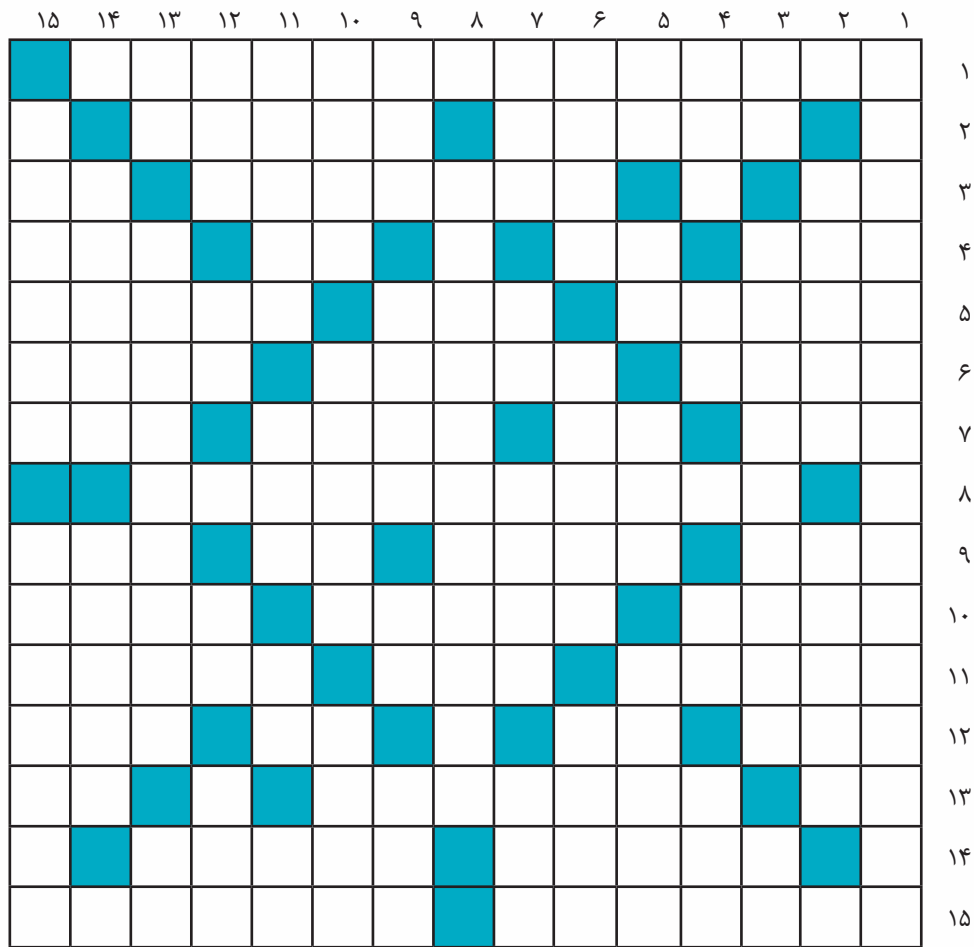
### افقی

۱. همان شیر کشویی است ولی بدنه باریک و تیغه استیل دارد
۲. اصل و شالوده - حالت ضعف و ناتوانی پس از برخاستن از بیماری
۳. پذیرفته نشده - یکی دیگر از شیرهای صنعتی - محل عبور از رودخانه
۴. خاطر - بدی - وی - از کلمات پرسشی
۵. بالای کوه - ترس - کروکودیل
۶. در اصطلاح فیزیک نوسانهای فرعی صوت را می گویند - بیماری ناشی از رشد بدخیم بافت ها در بخش های مختلف بدن - ساکن شدن در جایی
۷. آزاد - زینت رو - خرما فروش - رنگ
۸. کتابی از آلفرد دوموسه
۹. بریدن شاخه های زائد - جعبه - پنبه دانه - "ابا" درهم ریخته
۱۰. بایسته و ضرورت - پرنده میوه خوار ویژه مناطق گرمسیر آمریکا - سرعت
۱۱. نی نواز - نیمه روشن زمین - جاودانگی
۱۲. هین وارونه شده - گریختن - محصول آب و صابون - شهری در آلمان
۱۳. نفس خسته - مسمومیت ناشی از خوردن گوشت و کنسرو فاسد - دانه خوشبوکننده
۱۴. نامی دخترانه - تخت
۱۵. نام تجاری ماده ای سبک که در بسته بندی و عایق کاری کاربرد دارد - سیاست مدار و سیاه پوست معروف که استقلال کنگو را از استعمار بلژیک رهایی بخشید



### عمودی

۱. شیری که از برگشت آب جلوگیری می کند
۲. پایین کوه یا تپه - نامی پسرانه
۳. نوعی چاشنی غذا - دریایی واقع در جنوب شرقی اروپا - اول شخص مفرد
۴. خسیس - کوی کارمندان - واحد سطح - آبی انگلیسی
۵. چیز - ریه - محلی که آب رودخانه به دریا می ریزد - قرآن را قرائت خواندن
۶. حایل بین پیچ و مهره - قطعه موسیقی که برای نواختن با ساز و آواز است - پیامبری که کتابش تورات است
۷. دستی - پاره کردن - در فرهنگستان فارسی معادل آن را آرایه نامگذاری کرده اند - نام بتی در زمان جاهلیت که پرستش می شد
۸. رابطی که در وسائل آبرسانی استفاده می شود
۹. نوعی ساز که با انگشت نواخته می شود - مشهور - طمع - از تقسیمات زمان
۱۰. دستکم - از درختان سایه گستر - خجالتی
۱۱. مخلوط آرددانه های بوداده با خاک قند - از درختان جنگلی - حرف نفرت - دریا
۱۲. بخشنده - فلز رسانا - حرارت بالای بدن - محل پرتاب موشک
۱۳. تی وارونه شده - متصل کردن قطعه های اصلی یک دستگاه یا بنا به یکدیگر - همت
۱۴. نوعی ساز - جمعه
۱۵. دریانوردان - کشور چکمه ای اروپا



حل جدول شماره ۱۷

برندگان جدول شماره ۱۷

محمد احمدی از واحد تدارکات  
طاهره بسطامی از واحد فروش



همیشه می توانیم برنده باشیم

فقط کافیست که درست انتخاب کنیم.

سال نو مبارک



میراب والو

[www.mirab-valves.com](http://www.mirab-valves.com)

